

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Uplatnitelnost absolventů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava na trhu
práce

Employability of VŠB – Technical University of Ostrava Graduates on the Labour
Market

Student:
Vedoucí diplomové práce:

Bc. Kristýna Vodná
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Kristýna Vodná**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6202T027 Národní hospodářství**
Téma: **Uplatnitelnost absolventů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava na trhu práce**
Employability of VŠB – Technical University of Ostrava Graduates on the Labour Market

Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce
 3. Rešerše empirických studií
 4. Kompetence absolventů VŠB-TUO na trhu práce z pohledu absolventů a zaměstnavatelů
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratek
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BALCAR, Jiří. *Soft Skills and Their Importance on the Czech Labour Market* Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2018. ISBN 978-80-248-4245-5.
BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
KOUCKÝ, Jan a Aleš BARTUŠEK. *Bohatství v rozmanitosti: profily veřejných vysokých škol a fakult v ČR 2016*. Praha: Univerzita Karlova, 2016. ISBN 978-80-7290-915-5.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020

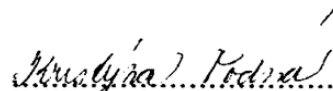


doc. Ing. Jiří Balcar, Ph.D.
vedoucí katedry

doc. Ing. Lenka Kaučová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 27.4. 2020


Bc. Kristýna Vodná

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucímu mé diplomové práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné a cenné rady, a také trpělivost při zpracování diplomové práce.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce	6
2.1	Lidský kapitál.....	6
2.2	Vzdělání jako pozitivní externalita	11
2.3	Zaměstnatelnost a kompetence	13
2.3.1	Složky kompetencí.....	15
2.3.2	Druhy kompetencí.....	16
2.4	Bariéry vstupu absolventů vysokých škol na trh práce	19
3	Rešerše empirických studií	22
4	Kompetence absolventů VŠB-TUO na trhu práce z pohledu absolventů a zaměstnavatelů.....	45
4.1	Metodika zkoumání.....	45
4.2	Absolventi	48
4.2.1	Metoda sběru dat.....	48
4.2.2	Popis zkoumaného vzorku	49
4.2.3	Kompetence absolventů VŠB-TUO.....	59
4.2.4	Nedostatky v odbornosti, obecných dovednostech a měkkých kompetencích v době nástupu do zaměstnání.....	67
4.2.5	Návrhy na změny obsahu studijních oborů.....	68
4.3	Zaměstnavatelé.....	69
4.3.1	Metoda sběru dat.....	69
4.3.2	Popis zkoumaného vzorku	69
4.3.3	Kompetence absolventů VŠB-TUO z pohledu zaměstnavatelů	72
4.3.4	Návrhy na změny z pohledu zaměstnavatelů.....	92
4.4	Srovnání pohledu zaměstnavatelů a absolventů VŠB-TUO na dosaženou úroveň kompetencí.....	92
4.4.1	Fakulta elektrotechniky a informatiky	93
4.4.2	Ekonomická fakulta	96
4.4.3	Fakulta strojní	99
4.4.4	Hornicko-geologická fakulta	101
4.4.5	Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství.....	104
4.4.6	Fakulta stavební	107
4.4.7	Fakulta bezpečnostního inženýrství.....	110
5	Návrhy a doporučení.....	113
6	Závěr	117
	Seznam použité literatury	119

Seznam zkratek	124
----------------------	-----

1 Úvod

Lidská společnost se v průběhu několika desetiletí výrazným způsobem vyvinula. Velkou zásluhu na tomto vývoji má samotný lidský kapitál. Tento kapitál je u jedinců formován již od narození. V průběhu jednotlivých etap života je pak zdokonalován. Velkou zásluhu na vývoji jedince má vzdělávání, a to na všech stupních studia. Od vysokoškolského studia jedinci očekávají rozšíření jejich stávajících schopností, dovedností a dostatečnou přípravu na jejich profesní život. Řada absolventů se po absolvování vysoké školy uchází o své první pracovní místo a aby bylo uplatnění absolventů na trhu práce co nejsnadnější, snaží se vysoké školy absolventům pomoci. Vysoké školy pomáhají studentům již v průběhu studia tím, že pro ně vytvářejí vhodné studijní programy a přizpůsobují předměty požadavkům dané doby.

Cílem této diplomové práce je zhodnotit uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO na trhu práce. K tomu bylo využito výsledků dvou dotazníkových šetření zaměřených na odborné, obecné a měkké kompetence absolventů VŠB-TUO. Obě šetření měla za úkol zjistit úroveň odborností, dovedností a měkkých kompetencí, a to jak z pohledu absolventů, tak jejich zaměstnavatelů. V obou realizovaných šetřeních nebyl vzorek reprezentativní. Výsledky reprezentují pouze názory absolventů zapojených v Alumní programu VŠB-TUO, a v případě zaměstnavatelů se jedná pouze o zaměstnavatele z Moravskoslezského, Zlínského a Olomouckého kraje, kteří zaměstnávají absolventy VŠB-TUO.

Diplomovou práci tvoří pět kapitol. Druhá kapitola se zabývá teoretickými východisky souvisejícími s uplatnitelností absolventů na trhu práce. V této kapitole je popsán lidský kapitál, složky a druhy kompetencí. Nedílnou součástí této kapitoly jsou bariéry vstupu absolventů VŠ na trh práce. Třetí kapitola se zaměřuje na rešerši empirické literatury, která napomáhá pochopit danou problematiku ve světovém měřítku.

Další kapitola, tedy čtvrtá, je zaměřena na vyhodnocení výsledků obou dotazníkových šetření, a porovnává kompetence absolventů VŠB-TUO z pohledu absolventů i zaměstnavatelů.

Pátá kapitola obsahuje návrhy a doporučení, jak zlepšit uplatnitelnost absolventů na trhu práce po absolvování vysoké školy.

V diplomové práci jsou použity metody srovnávací a statistické.

2 Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce

2.1 Lidský kapitál

Termín kapitál byl poprvé zmíněn v ekonomii. Kapitál vychází ze dvou druhů ekonomických činností, a to investic a spotřeby. Investice znamenají, že jedinec užívá zdroje takovým způsobem, které mu umožní v budoucnosti stejné nebo vyšší zisky. Naproti tomu spotřeba znamená okamžité vyhovění potřebě a požadavkům jednotlivce (Veselý, 2006).

Ekonomie se zprvu zabývala fyzickým kapitálem a to např. stroji, budovami atd. a způsobem zvyšování příjmů prostřednictvím investic. V tomto období se také začalo uvažovat o investicích do finančního kapitálu (Veselý, 2006). Becker (1993) uvádí, že mnoho lidí dříve znalo pojem kapitál jen v souvislosti s bankami nebo investicemi do výrobního zařízení. Poukazuje na to, že toto slovní spojení se dříve používalo v souvislosti především s financemi nebo hmotným majetkem. Tyto formy kapitálu přinášeli a v současnosti také přinášejí příjem a velmi prospěšný výstup v delším časovém úseku.

V průběhu šedesátých let došlo k většímu zaměření na investice do vzdělání a začala se definovat teorie lidského kapitálu (Veselý, 2006). G. Becker se snažil jako jeden z prvních autorů prosadit jiný druh kapitálu a to kapitál lidský. Poukazoval na to, že vzdělávání, získávání praxe, zdravotní péče, různé druhy kurzů, které se mohou týkat např. rozvíjení schopností na počítači nebo jazyků, dále také různé obohacující přednášky, které se mohou týkat duševního rozvoje, že právě těmito všemi možnostmi dochází k rozvoji jedince a to pomocí investic. Tyto investice, ale netvoří již zmiňovaný fyzický nebo finanční kapitál, ale právě ten lidský. Lidský kapitál je velmi specifický, protože na rozdíl od zbylých dvou kapitálů nemohou být nikdy získané znalosti a dovednosti danému jedinci vzaty (Becker, 1993). V sedmdesátých a osmdesátých letech 20. století byl také formulován kapitál kulturní a sociální. Autor také uvádí rozdíly mezi dvěma hlavními skupinami kapitálu a to mezi kapitálem fyzickým, tedy prvním typem kapitálu a lidským, sociálním a kulturním, který bude považován za druhý typ kapitálu. Prvním rozdílem mezi těmito dvěma skupinami kapitálu je směna. Ke směně může dojít pouze u fyzického kapitálu, který lze fyzicky prodat, či směnit. Lidský kapitál znamená nejen okamžitou spotřebu, ale také investici, která bude zúročena

až v budoucnu. Třetím, důležitým rozdílem je, že lidský, sociální a kulturní kapitál není pouze statkem soukromým, ale i statkem veřejným, zejména tedy smíšeným. V praxi to znamená, že pokud jednotlivec získá vzdělání, tak z jeho získaných znalostí může profitovat jeho okruh blízkých lidí, ale také celá společnost (Veselý, 2006).

V současné době, je tedy pojem kapitál velmi často užívám především v souvislosti se vzděláním a tedy ve spojení - lidský kapitál. Termín kapitál je ale také často používán v jiných souvislostech, a to např. přírodní kapitál, finanční kapitál, politický kapitál, sociální kapitál, kulturní kapitál. Existuje však i mnoho dalších příkladů (Veselý, 2006). Autor ve své knize uvádí, že je v současné době již mnoho termínů, které jsou spojovány s pojmem kapitál. Mnoho z nich se však oddálilo od původního významu.

Veselý (2006) uvádí hlavní znaky kapitálu, které jsou stejné pro všechny příklady kapitálu a to jsou:

- **Využití v budoucnosti** – prostřednictvím kapitálu dochází k investování do budoucnosti a následnému uspokojení potřeb.
- **Efektivnost** – investice do kapitálu zajišťují vyšší produktivitu a snadnější dosahování vytýčených cílů.
- **Prvek času** – hromadění kapitálu je otázkou delšího časového úseku.
- **Potřebnost péče** – u kapitálu je důležité neustálé rozvíjení, udržování.
- **Vyjímečnost** – kapitál je považován za vzácný faktor.

Avšak v posledních letech dochází k zaměření především na lidský kapitál. Vomáčková (2006) definuje lidský kapitál jako souhrn schopností jedince, které jsou v současné době brány, jako součást výrobních faktorů ve společnosti. Tyto jedinečné schopnosti mohou být vrozené, anebo získané. Nabýt je lze vzděláním nebo zkušenostmi v průběhu života.

Kameníček (str. 18, 2012) za lidský kapitál považuje: „*školní vzdělávání, jazykové kurzy, kurzy výpočetní techniky, výdaje na lékařskou péči, přednášky o mravní bezúhonnosti a čestnosti atd.*“

Brožová (2003) uvádí, že lidský kapitál je určen třemi aspekty, a to:

Ekonomickým aspektem lidského kapitálu – lidský kapitál je v tomto pojetí představován prostřednictvím výnosů a nákladu do vzdělání. Náklady jedince na vzdělání jsou dvojího druhu. Prvním typem jsou explicitní náklady a to jsou např. výdaje na studijní pomůcky, skripta, školné, poplatky. Druhým typem nákladů jsou náklady obětované příležitosti, které se odvíjejí od hodnoty času věnovaného vzdělání. Hodnota těchto nákladů je v tomto kontextu nejčastěji určována úšlou mzdou, kterou mohl jedinec získat, kdyby pracoval a nestudoval. Pokud se jedinec rozhoduje, zda investovat do svého lidského kapitálu, uvažuje zejména o svém budoucím výdělku. Vyšší mzda by měla být především z důvodu kvalifikovanějšího jedince, který by měl mít přístup k lepšímu pracovnímu místu.

Sociálním aspektem lidského kapitálu – je myšleno to, že prohlubování lidského kapitálu nezajišťuje pouze lepší finanční ohodnocení, ale také lepší přístup ke kontaktům, společenské prestiži a novým společenským vztahům. Tyto výnosy, které nejsou materiálně uchopitelné, jsou také velmi důležité a dovytvářejí osobnost jedince. Investice do vzdělání je tak současně i investice do společenského postavení.

Kulturním aspektem lidského kapitálu – se míní to, že jedinci, kteří mají vysokoškolské vzdělání tak díky lepšímu pracovnímu místu vytvářejí nové společenské vztahy. Tyto vztahy zajišťují určitou úroveň chování i jednání a to ne pouze na pracovišti, ale také v osobním životě. Určitým standardem se stane i oblékání, jednání a vyjadřování. Jedinci se tak velmi často podílejí na mnoha kulturních a společenských akcích, jako jsou např. sportovní aktivity. Dochází tak k vytváření kulturního prostředí, ve kterém se setkává jejich rodina, přátelé a nejbližší.

Filipová (2008) pojem lidský kapitál definuje jako rozvíjení lidských schopností a dovedností pomocí investic do různých oblastí především tedy do vzdělání, zdraví atd. Na rozdíl od ostatních autorů se zaměřuje na oblast rozvojových zemí, kde se pojmem investice do lidského kapitálu rozumí zejména zdravotní péče, která je v těchto oblastech zanedbávána. V těchto zemích jsou na rozdíl od vyspělých zemí kladeny menší nároky na investice do vzdělávání. Ve vyspělých ekonomikách je tedy lidský kapitál brán jako souhrn různých investic rozvíjející jedince.

Filipová (2008) tak rozlišuje tři hlavní částí lidského kapitálu:

- **Obecné znalosti** – tyto znalosti se týkají základních znalostí týkajících se jazyka, matematiky, souvisí také se schopností zpracovávat a vyhodnocovat informace a s logickým uvažováním. Tyto znalosti lze využít ve všech zaměstnáních.
- **Speciální znalosti** – tyto znalosti lze získat vzděláním, kurzem nebo v praxi. Tyto specifické znalosti jsou často využívány v konkrétním zaměstnání. Mohou se týkat např. daného počítačového programu nebo stroje.
- **Odborné a vědecké znalosti** – znalosti potřebné pro vývoj nových technologií.

Brožová (2003) uvádí, že lidský kapitál je na rozdíl od ostatních faktorů výjimečný a to z důvodu jeho specifčnosti. Lidský kapitál by nemohl existovat bez svého držitele – člověka. Člověk by nemohl rozvíjet lidský kapitál bez talentu a přirozeného nadání, ale i osobních rysů jako je např. zodpovědnost, cílevědomost, ctížádostivost. Brožová (2018) uvádí, že lidský kapitál může být zdokonalován pomocí investic do vzdělání. Za investice do lidského kapitálu je brána veškerá činnost, která vede ke zdokonalování kvality schopností a dovedností jedince. Za investování do lidského kapitálu se nepovažuje pouze vzdělávání, i když je považován za nejvýznamnější faktor, a to na všech stupních škol, protože s nejvyšším stupněm vzdělání nekončí možnost rozvíjení se (Brožová, 2003). Jedinec může získat další poznatky a zkušenosti z praxe nebo i v osobním životě. Chování, způsob vystupování, vzhled a atraktivnost je také součástí lidského kapitálu (Brožová, 2003). Do investic se také zahrnují výdaje na hledání zaměstnání, zdraví nebo migrace za prací. Pokud se jedinec rozhoduje, zda investovat do vzdělání, tak porovnává současné výdělky z potenciálního zaměstnání s vyššími výdělky v budoucnosti (Brožová, 2018).

Teorie lidského kapitálu byla nejdříve založena na jednoduché myšlence, že zisk vyšších příjmů bude zajištěn pouze lepšími schopnostmi a dovednostmi a ty mohou být získány pouze na základě vzdělání. K tomuto jednoduchému modelu se vyjádřila řada kritiků. Jejich snaha byla upozornit na to, že schopnosti a dovednosti jedinců nezávisí pouze na vzdělání, ale jsou ovlivněny dalšími důležitými aspekty, mezi které patří geny a také kulturní a sociální prostředí. Poukazovali na to, že u jednotlivců, u kterých

docházelo k prohlubování lidského kapitálu na vysoké škole, bylo vyšší vzdělání považováno za samozřejmost. Většina těchto vysokoškolských studentů pocházela z vyšších vrstev a z města, což mohlo být bráno za výhodu. Lze tedy uvést, že vzdělání není jediný faktor, který ovlivňoval výši výdělku, ale jsou tu i další faktory. Jiní kritici teorie lidského kapitálu se domnívali, že vzdělání není příčinou vyšší produktivity jednotlivců. Tvrdili, že pomocí vyššího vzdělání, a tedy získaného diplomu či certifikátu jednotlivci signalizují zaměstnavateli určité vrozené schopnosti a motivaci, na základě kterých si zaměstnavatel může své zaměstnance vybírat. V současné době je dosažené vysokoškolské vzdělání bráno jako jeden z nepřímých faktorů, které určitým způsobem signalizují možnému zaměstnavateli určité schopnosti a vlastnosti uchazeče (Veselý, 2006). V tomto kontextu tak mluvíme o tzv. teorii signalizace.

Pomocí teorie signalizace je vysvětlována pozice zaměstnavatele, jehož snahou je najít vhodné zaměstnance. Potíží jsou však nedokonalé informace o uchazečích, které se týkají jejich dovedností, schopností a produktivity. Což znamená, že výběr vhodného zaměstnance je určitým typem rizika. Prostřednictvím vysokoškolského diplomu, osvědčení i certifikátu atd. může být riziko eliminováno, protože signalizuje zaměstnavateli, že uchazeč má určité schopnosti, které musely být prokázány v průběhu vzdělávání. Jako je schopnost učit se rychle novým věcem, zvládnout dané úkoly v určitém vymezeném čase. Je také schopný komunikovat, spolupracovat, přizpůsobovat se. Titul také vypovídá o určité cílevědomosti, spolehlivosti a motivaci. Zaškolení vysokoškolského absolventa by tak pro zaměstnavatele nemělo být tak nákladné, jelikož jsou absolventi zvyklí se učit novým věcem. I přesto je vysokoškolský titul zaměstnavateli často brán za obecný faktor. Diplom každý rok získá na tisíce studentů. Nevypovídá nic o konkrétních vlastnostech těchto absolventů. Avšak obvykle má vlastník vysokoškolského diplomu vyšší schopnosti než ostatní. Diplom získávají ti lidé, kteří jsou výkonnější, protože ti jedinci, kteří nejsou natolik schopni, vysokoškolský titul nezískají. Tito jedinci tak nemají přístup na pracovní pozice určené pro vysokoškolské studenty. Tyto pozice jsou podmíněny právě doložením daného titulu. S tímto příslušným certifikátem dochází ke zvýšení mzdy. Tato vyšší mzda znamená platbu zaměstnavatele za daný doklad, nikoliv za produktivitu. Autorka však uvádí, že k nalezení vhodného zaměstnance pro dané pracovní místo může dojít i pomocí jiných teorií (Brožová, 2018).

2.2 Vzdělání jako pozitivní externalita

Brožová (2018) uvádí, že vzdělávání jedince není přínosné pouze pro něho, ale také pro další subjekty nejen v jeho okolí, jako je např. rodina, přátelé, ale také pro firmy, ve kterých je zaměstnáván a pro společnost. Vzdělávání jedince má pozitivní vliv nejen na jeho samotného, ale také na celou společnost.

Ve vyspělých ekonomikách je vzdělání velmi důležitým předpokladem pro úspěšný profesní život. Většina zaměstnavatelů si podle specializace absolventa vybírá své pracovníky pro pracovní pozice. Naopak existují i taková pracovní místa, která nejsou vzděláním podmíněna. Výběr vhodného zaměstnance bývá obtížné. Zaměstnavatelé nemohou brát každého uchazeče o pracovní místo totožně. Jednotliví zaměstnavatelé hledají pracovníky pro pracovní místa s přesnými požadavky. Při výběru vhodného uchazeče tak zaměstnavatel nejdříve určí přesné parametry, podle kterých se řídí a to je tedy hlavně stupeň vzdělání, praxe, jazykové dovednosti atd. (Novák, 2016).

Díky vzdělávání je tak absolvent vysoké školy považován za schopnějšího vyprodukovat větší produkt. Prostřednictvím vzdělanějších lidí také dochází k rozvoji technologií a inovací ve výrobě. Tito lidé často přicházejí s novými objevy a vynálezy. Z tohoto důvodu také dochází ke zvyšování produktivity. Ta má za následek vyšší příjmy pro firmy a ty pak taktéž odvádí vyšší daně státu. Jednotlivci jsou taktéž za svoji vyšší produktivitu odměňováni vyšší mzdou. Pokud má jedinec vyšší mzdu, je státu odváděna vyšší daň. Zvyšují se tak příjmy státu a roste životní úroveň celé společnosti Brožová (2003).

Vzdělání jedinci se tak mnohem méně stávají nezaměstnanými. Pokud se však stanou evidovanými na ÚP, jedná se často o frikční nezaměstnanost, která je obvykle dobrovolná a dočasná. Jurečka a kol. (2013) definují frikční nezaměstnanost jako prospěšnou pro ekonomiku. Často vzniká z důvodu vývoje jedince a je spojena se stěhováním lidí, hledáním zaměstnání po dokončení vzdělání nebo s následováním životního partnera. Tento typ nezaměstnanosti nemá negativní vliv na společnost, spíše znázorňuje pružnost trhu práce. Celá společnost profituje z investic do vzdělání. Jedinci, kteří jsou vzdělání se často dobře orientují v politické situaci v daném státě. Jsou tak schopni lépe porozumět dané problematice a vyslovit svůj názor.

Večerník (1998) taktéž uvádí, že zvyšující se počet vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva je pozitivní pro celou společnost a nejen pro něho samotného. Díky

vysokoškolsky vzdělanému obyvatelstvu dochází také k technologickému pokroku, pomocí kterého dochází ke zrychlení technických inovací. Tyto pokroky tak kladou stále větší požadavky na pracovní sílu, která musí být stále vzdělanější. Větší nároky jsou kladeny na absolventy na vysokých školách, ale také na zaměstnance, kteří se musí neustále přizpůsobovat novým podmínkám. Zaměstnanci musí být v současnosti stále více flexibilnější ve své odborné způsobilosti. U jednotlivců nedochází k prohlubování pouze znalostí nutných ke svému zaměstnání, ale také v oblasti sociální, jež nutná pro život ve společnosti, která disponuje tolika informacemi. Informační společnost poskytuje přístup jednotlivcům nejen na trhu práce k velkému množství informací. Co nejlepší využití těchto informací může zajistit vyšší vzdělání, které je tak nezbytnou součástí dnešní společnosti, ve které dochází k neustálým a rychlým změnám. Lze tedy vidět, že vzdělání je velmi důležité pro životní úspěch. Motivací pro vysokoškolské vzdělání není tedy pouze zisk titulu a lepší pracovní příležitosti, ale také získání většího přehledu o dění ve světě a tedy i schopnost nakládat s množstvím informací, které jsou společností poskytovány. Nejde pouze o získání úspěchu v budoucím zaměstnání a na trhu práce, ale také o zlepšení kvality života. Vyšší vzdělání může být bráno jako dobrý předpoklad k životnímu úspěchu. Lidé, kteří úspěšně dokončí vysokoškolské vzdělání, mají vyšší šanci, že najdou zaměstnání s vyšším příjmem a vyšší prestiží. Autor také uvádí, že vyšší vzdělání umožňuje jedinci se dostat do vyšších sociálních vrstev a také jim vyhovujícímu životnímu stylu. Jedinec také může získat užitečné kontakty. Dochází také k tomu, že většina vysokoškolsky vzdělaných lidí má možnost vytvářet optimální podmínky pro svoje děti, které tak obvykle také přicházejí studovat na vysoké školy. Nutné je také zmínit, že za posledních několika desetiletí došlo ke zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných žen, které vedlo k utvrzení rovnoprávnosti. Nelze však mluvit pouze o jedincích, ale o celých společnostech, ve kterých díky vzdělání a lidskému kapitálu dochází k rozvoji ekonomik a sociálních oblastí. Lze tedy říci, že vývoj národů je tak mnohem důležitější než přírodní bohatství, kterým jednotlivé země disponují. Globalizace, která se týká pracovních sil, trhu zboží a služeb je velmi důležitá a dochází k ní po celém světě. Země, které se včas nepřizpůsobí tomuto trendu v rozvoji vzdělání, pak mohou být stavěny do pozadí ostatních států (Večerník, 1998)

2.3 Zaměstnatelnost a kompetence

Kuchař (2007, str. 113) definuje pojem zaměstnatelnost jako: „schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.“ Zmiňuje také, že tento pojem je jinými autory vysvětlován odlišně. Může být kladen větší důraz spíše na získané vědomosti a to prostřednictvím vzdělání, anebo zkušenostmi z praxe.

Kuchař (2007) uvádí čtyři druhy faktorů, které mají vliv na zaměstnatelnost a to:

1. Demografický popis

- národnost, věk, pohlaví, psychosomatické předpoklady, sociální původ a postavení.

2. Makroekonomické a makrosociologické popisy

- právní systém, národnost, tradice, stupeň ekonomiky.

3. Sociální popis

- vzdělání, praktické zkušenosti, profese, stimul, postoje.

4. Popis zaměstnavatele

- technologická úroveň, mzdy, pracovní podmínky.

Demografický a sociální popis jsou osobnostními charakteristikami a makroekonomické a mikrosociologické popisy jsou tak charakteristikami trhu práce. První dva druhy faktorů tedy demografické a makroekonomické popisy nelze ovlivňovat. Jednotlivec není schopný ovlivnit svoji národnost, pohlaví či věk. Stejně prostřednictvím zaměstnavatele nemůže dojít k ovlivnění ekonomické úrovně země nebo právního, sociálního či politického systému. Zaměstnanec i zaměstnavatel se tak musí daným okolnostem přizpůsobit, popřípadě se podřídit (Kuchař, 2007).

Zbývající dva faktory jsou tedy charakteristiky, které závisí do určité míry na rozhodnutí zaměstnance a zaměstnavatele. Na samotném zaměstnanci je pro které vzdělání se rozhodne, kde získá praktické zkušenosti, jakou profesi si nakonec zvolí. Také je na jeho rozhodnutí jaký si zvolí žebříček hodnot, postojů a motivů. Taktéž je na rozhodnutí zaměstnavatele jakou technologickou úroveň daná firma má. Stejně tak si určuje výše mezd a pracovní podmínky pro své zaměstnance a také organizaci práce (Kuchař, 2007).

Kuchař (2007) uvádí dva důvody, které mohou zpochybňovat zaměstnatelnost jednotlivce. Prvním důvodem je, že jednotlivec neodpovídá požadavkům trhu práce.

V tomto případě pak existují způsoby, jak těmto jedincům pomoci. Tato pomoc může být poskytnuta např. prostřednictvím nástrojů sociální politiky, avšak i v tomto případě je nejdůležitější snaha samotného jedince. Druhým důvodem je pak neochota daného jedince se vyrovnat s požadavky na trhu práce. Tato situace je pak mnohem složitější.

Horák, Horáková (2013) na základě Gazier (1999) se zaměřují především na dynamickou část zaměstnatelnosti a tedy zejména na schopnost jedince akumulovat a správně využít lidský a sociální kapitál a následně ho pak určitým způsobem uplatnit na trhu práce. Také zmiňuje, že se zaměstnatelností souvisí uplatnění na trhu práce v takové profesi, která jednotlivce bude dostatečně naplňovat a bude odpovídat jeho osobnostním charakteristikám.

Horák, Horáková (2013) uvádí, že zaměstnatelnost je výsledkem kladných faktorů, které se podílejí na tvorbě kapacity a ochotě jednotlivce se aktivně účastnit trhu práce, tedy získat zaměstnání a snažit se o jeho udržení. Řada těchto pozitivních faktorů vychází ze samotné charakteristiky daného jedince, jiné faktory mohou být výsledkem zkušeností, které jednotlivce mohl získat vzděláním nebo z praxe.

Horák, Horáková (2013) uvádí na základě Brown, Hesketh a Williams (2003), že zaměstnatelnost není tolik ovlivňována jednotlivcem a tedy jeho charakteristikami, schopnostmi a dovednostmi, ale spíše prostředím a to zejména ekonomickým a pracovním. Jako důvod uvádějí globalizaci. V tomto globalizovaném prostředí dochází k tomu, že se na trzích práce po celém světě vyskytuje mnoho schopných jedinců, kteří mezi sebou soutěží o daná pracovní místa. Proto pak u některých jednotlivců může docházet k neúspěchu na daném trhu práce.

Jak již bylo zmíněno pojem zaměstnatelnost může být také spojován s pojmem kompetence. Jak již bylo uvedeno, vzdělání je velmi důležité nejen pro rozvoj jednotlivce, ale pro celé společnosti. Smejkal (2008) uvádí i další osobnostní charakteristiky jako je např. talent, zkušenosti z praxe, komunikační schopnosti taktéž ovlivňují výkon jednotlivce a jeho úspěšnost. Tato fakta jsou zmiňována zejména z důvodu konkurence, která v globalizovaném světě na trzích převládá.

Jako příklad zmiňuje konkurenční prostředí na úrovni firem. V minulosti měla konkurenční výhodu ta firma, která disponovala určitou technologickou vymožeností. V současnosti pouze technologický pokrok nestačí, aby docházelo ke zvyšování produktivity ve firmách. Řešení spatřuje v rozvíjení kompetencí u jednotlivců. Autor

uvádí, že oba faktory jsou velmi důležité k tomu, aby společnost prosperovala. Jsou zde ale značné rozdíly mezi jednotlivými druhy zvyšování produktivity. Technologie mohou zajistit konkurenční náskok pouze v řádu měsíců, oproti tomu rozvoj jedinců může zajistit zvýšení konkurenčního náskoku až na několik let. Zvýšení konkurenceschopnosti nejen podniků, ale i celé ekonomiky je tedy přisuzováno zejména lidskému kapitálu, který může být rozvíjen neustále (Smejkal, 2008).

Pojem kompetence je mnohými autory vnímán odlišně. Kompetence jsou definovány jako schopnost jedince vykonat předem stanovené pracovní výsledky. Často je také pojem kompetence považován za synonymum k profesním znalostem či dovednostem. V současné době tak neexistuje jednotná definice pro kompetence (Smejkal, 2008).

Balcar a Knob (2016, str.3) taktéž uvádí, že pojem kompetence jsou definovány různými způsoby, avšak jako nejpoužívanější definici kompetencí zmiňují *„získané postoje, znalosti a dovednosti jedince, které jsou nezbytné k pracovnímu výkonu.“*

Hloušková (2009, str.17) definuje význam slova kompetence v obecné rovině jako: *„schopnost vykonávat nějakou činnost, umět ji vykonávat, být v příslušné oblasti kvalifikovaný.“*

2.3.1 Složky kompetencí

Smejkal (2008) uvádí, že je často termín kompetence zaměňován za pojmy dovednosti, schopnost aj. což je považováno za chybu, jelikož termín kompetence je nadřazený těmto pojmům. Existuje mnoho klasifikací, které uvádějí jednotlivé složky kompetencí.

Smejkal (2008) uvádí jako příklad pojmů, které mohou být zařizovány pojmem kompetence:

- znalosti,
- dovednosti,
- povahové rysy,
- zkušenosti,
- schopnosti,
- postoje,
- osobnostní charakteristiky atd.

Hloušková (2009) uvádí, že kompetence vytváří celkovou charakteristiku daného jednotlivce. Pokud jednatel danými kompetencemi disponuje, může je pak uplatnit na trhu práce v jakémkoliv zaměstnání. Kompetence tak určitým způsobem vyjadřují, jak se daný jedinec chová a myslí. Zmiňuje tak pět kategorií složek osobností, které ovlivňují kompetence.

Hloušková (2009, str. 26) zmiňuje těchto pět kategorií:

1. Stimul – do této kategorie patří vše, co ovlivňuje jedince na základě vnitřních pohnutek.
2. Charakter – na základě charakteru jedince dochází k ustáleným reakcím na dané situace. Do této kategorie patří takové charakteristiky osobnosti se kterými se daný jedinec narodil. Příkladem může být temperament.
3. Osobnost – tato kategorie je založena na tom, jak jedinec vnímá sám sebe na základě zkušeností.
4. Znalosti – ke znalostem lze zařadit vše, co se jedinec mohl naučit v oblasti související s danou profesí.
5. Dovednosti – na základě dovedností je jedinec schopný vykonat určitou činnost.

2.3.2 Druhy kompetencí

Balcar a Knob (2016) uvádějí, že pokud jedinec disponuje vyšší úrovní kompetencí má výhodu na trhu práce. Tento jedinec tak snadněji hledá uplatnění na trhu práce, často je ohodnocen vyšší mzdou a je u něho mnohem menší riziko ztráty zaměstnání.

Balcar a Knob (2016) tak zmiňují, že kompetence u jedinců jsou často rozdělovány do dvou skupin a to na:

- Obecné kompetence – zajišťují větší možnosti jedinci při výběru zaměstnání. Tyto kompetence zvyšují zaměstnatelnost daného jedince. Obecné kompetence tak mohou být využity ve většině zaměstnání, jako příklad může být řízení automobilu nebo práce s počítačem atd.
- Specifické kompetence – jsou takové kompetence, které jsou charakteristické pro pracovní pozici, jež jednatel získal u daného zaměstnavatele. Tyto specifické kompetence nejsou „přenositelné“ do jiného zaměstnání. Mohou se týkat např. ovládání stroje, který se nachází pouze v dané firmě. Pokud

by se jedinec rozhodl opustit tuto pracovní pozici, zanikly by i dané kompetence. Pokud by muselo dojít k propouštění zaměstnanců v dané firmě, málokdy by byl propuštěn jedinec se specifickými kompetencemi, jelikož si zaměstnavatel uvědomuje související náklady.

Smejkal (2008) spatřuje výhodu především v obecných kompetencích, které jednotlivci zajišťují snadné a rychlé přizpůsobení na změny na trhu práce. Jsou tak využitelné v mnohých zaměstnáních oproti specifickým kompetencím. Mohou tvořit významný základ pro další vzdělávání v průběhu celého života. Balcar a Knob (2016) zmiňují, že takto jsou kompetence rozdělovány právě veřejným sektorem, který se snaží podporovat prohlubování obecných kompetencí a zvyšovat tak zaměstnatelnost nejrozličnějších skupin na trhu práce. Poukazují také na to, že daná hranice mezi obecnými a specifickými kompetencemi neexistuje. Tyto dvě kategorie jsou tak určovány konkurencí na daném trhu.

Balcar a Knob (2016) uvádějí, že lze také kompetence rozdělit na základě jejich obsahu na měkké a tvrdé. K takovému rozlišení kompetencí dochází v podnikatelském sektoru. Balcar, Homolová et al. (2011) navíc třídí tvrdé kompetence na specifické a obecné.

Měkké kompetence neboli „Soft skills“ jsou Balcarem a Knobem (2016, str. 5) definovány jako: „*obtížně měřitelné dovednosti, které jsou úzce svázány s postoji jedince.*“ Smejkal (2008) ztotožňuje měkké kompetence s pojmy behaviorální nebo personální kompetence. Zmiňuje, že měkké kompetence jsou takové vlastnosti jedinců, se kterými již daný jedinec přichází na své nové pracovní místo. Balcar, Homolová et al. (2011) formulují tyto kompetence jako individuální schopnost jedince vykonávat činnost ve svém zaměstnání. Poukazují na to, že jsou dokonale přenositelné, což v praxi znamená, že jsou to takové dovednosti, které člověk může využít v jakémkoliv odvětví, povolání a také pracovní pozici.

Balcar, Homolová et al. (2011) uvádějí tyto příklady měkkých kompetencí:

- sebevědomí,
- odolnost vůči stresu,
- flexibilita,
- tvořivost,
- spolupráce s ostatními,
- mezilidské porozumění,
- komunikační schopnosti,
- samostatnost atd.

Mühleisen a Oberhuber (2008) uvádějí, k čemu jsou měkké dovednosti užitečné např. k vyřešení úkolů a využití v praxi, pro práci ve skupinách, pro samostatnost, k napomáhání při pracovním postupu atd. Uvádějí také, že tyto kompetence lze v průběhu života kdykoli rozvíjet a to ať už formou vzdělávání nebo na pracovišti. Měkké kompetence mohou být považovány za hlavní činitele, které jsou odpovědné za úspěšný život a to ať už v profesním, tak soukromém životě.

Tvrdé kompetence známé také pod pojmem „Hard skills“ jsou Smejkalem (2008) chápány, jako dovednosti na základě zaměstnání nebo práce. Neklade se zde důraz na snahu jedince, ale spíše na výsledek práce. Tyto kompetence jsou oproti měkkým lehce měřitelné, ale jsou závislé již na získaných znalostech jedince a lze je velmi lehce rozvíjet např. psaní všemi deseti apod. (Balcar, Knob, 2016).

Balcar, Homolová et al. (2011) uvádějí rozdíl mezi obecnými tvrdými a specifickými tvrdými kompetencemi. Obecné tvrdé kompetence definují jako takové schopnosti a dovednosti, které jednotlivec může uplatnit ve většině odvětví, povolání, firmách a společnostech, ale také v osobním životě. Mezi obecné tvrdé dovednosti patří např. ovládání cizích jazyků, základní ekonomické dovednosti, povědomí o životním prostředí atd.

Specifické tvrdé dovednosti se týkají schopností a dovedností souvisejících s konkrétním pracovním místem, zaměstnáním, lze je tedy využít jen v malém počtu firem. Specifické tvrdé dovednosti jsou např. vytvoření technických nákrešů, hodnocení a kontrola kvality výrobků, manipulace se stroji, montáže, instalace atd. (Balcar, Homolová et al., 2011).

Balcar a Knob (2016) zmiňují, jak dochází k vnímání kompetencí v praxi, tedy na trhu práce. Pokud se zaměstnavatel rozhoduje o přijetí nového zaměstnance, nejdříve se zaměří na tvrdé kompetence. Tyto kompetence vyjadřují schopnosti a dovednosti na základě stupně vzdělání a oboru. Pokud jedinec odpovídá danými kompetencemi požadavkům zaměstnavatele, dochází pak k zaměření na měkké kompetence.

2.4 Bariéry vstupu absolventů vysokých škol na trh práce

Trhy práce se v současné době vyznačují značnou rychlostí a dynamikou. Nejen absolventi, ale i ostatní účastníci pracovního procesu se musejí těmto změnám přizpůsobovat. Tyto změny ovlivňují jednotlivé organizace, jejich produkty, ale především obecné a specifické požadavky na uchazeče o zaměstnání. U produktivity, kvality výrobků a přidané hodnoty jsou taktéž požadované zvýšené nároky a na druhé straně je snaha o snižování nákladů na produkci. Podle toho, jak se umí zaměstnanci na trhu práce přizpůsobovat těmto nárokům, je určován jejich pracovní status. Postavení na trhu práce tak tvoří sociální status každého jedince. K čemu však dochází je neustále rostoucí počet lidí, potýkajících se s nejistotami na trhu práce. Tyto nejistoty se v posledních letech výrazně diferencovaly a to zejména u dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Tyto typy nezaměstnanosti se týkají především skupin lidí s nejnižším stupněm vzdělání. Tito jedinci se nejvíce potýkají s nejistotami v zaměstnání a příjmech. Často se musejí ubírat směrem dočasného zaměstnání, částečných úvazků, neformálních zaměstnání nebo přecházejí do šedé ekonomiky. Toto zaměstnání tak těmto jedincům nezajistí osobní rozvoj, vzdělávání ani vyšší mzdu. Jejich pracovní kariéra je přerušovaná. V této souvislosti je pak zmiňován pojem flexibilita pracovní síly, která by tak napomohla přizpůsobování trhu práce konkrétním podmínkám a požadavkům (Sirovátka, 2009).

Přechod absolventů ze vzdělání do zaměstnání je již mnoho let aktuálním tématem a to jak pro veřejnost, tak především pro řadu politiků a vědeckých pracovníků. Hlavním důvodem, proč je toto téma tak diskutované je existence bariér. Tyto bariéry tak ovlivňují přechod absolventů vysokých škol na trh práce. Mladí lidé, kteří úspěšně dokončí vysokoškolský stupeň vzdělání, patří ve většině vyspělých zemí k rizikovým skupinám nezaměstnaných na trhu práce. Tyto skupiny lidí jsou tak nejvíce ohroženy nezaměstnaností. Tato skutečnost tak může negativně působit na motivaci studovat, ale také budování pracovní a životní kariéry. Proto je stále důležitější se zaměřit na faktory, které by mohly ovlivnit snadnější přechod z terciálního vzdělávání

do zaměstnání. Koucký a kol. (2008) se nezabývají pouze přechodem absolventů vysokých škol na trh práce, ale snaží se poukázat na to, že je potřeba se zaměřit na řadu souvislostí u jednotlivců již v útlém věku. Jako je např. pomoc při výběru správné střední školy nebo později vysoké školy, oboru nebo dokonce stupně vzdělání. Dochází také k řešení toho, jak moc se má již v útlém věku u jednotlivců zaměřovat na kombinaci obecných dovedností a odborných znalostí. Správně by měla fungovat poradenská a informační činnost a to jak ze strany vzdělávacích institucí tak státu, které se snaží usnadnit přechod ze vzdělávání na trh práce (Koucký a kol. 2008).

Jak uvádí Koucká a kol. (2008) existují bariéry, které ovlivňují vstup absolventů na trh práce. Aby byl přechod pro absolventy do pracovního procesu, co nejsnadnější a nejúspěšnější, je důležitým předpokladem dobře fungující ekonomika. Tento faktor je považován za nejdůležitější. Pokud není ekonomická situace v zemi příliš příznivá, je považována za významnou bariéru pro absolventy při vstupu na trh práce. Avšak jsou zde i ostatní vlivy jako je vzdělávací systém, struktura trhu práce atd., které jsou také velmi důležité, ale jsou považovány za vedlejší faktory v porovnání s celkovým stavem hospodářství.

Buchtová a kol. (2013) zmiňuje, že absolventi VŠ jsou významně znevýhodněni oproti ostatním uchazečům o zaměstnání. Významnou bariérou jsou nedostatečné nebo žádné zkušenosti z praxe. Jedinci, kteří nevyužili své nabyté vědomosti v průběhu studia v praxi tak také často postrádají základní pracovní návyky. V období po dokončení vysoké školy jedincům také velmi často chybí pracovní kontakty, které by jim mohly napomoci při hledání pracovního místa. Často nemají dostatečné informace o trhu práce, neumí správně napsat životopis nebo nejsou dostatečně připraveni na přijímací pohovor (Sirovátka, 1997).

Kotíková (2003) uvádí, že jedinci po absolvování vysoké často nevědí, kterým profesním směrem se chtějí ubírat. Po absolvování si teprve ujasňují žebříček životních hodnot. Absolventi se také velmi snadno adaptují na nové, ať už příležitosti nebo změny, což však může mít negativní vliv. Mohou si tak velmi snadno zvyknout na život bez pravidel a povinností a zvolit si tak život bez zaměstnání.

Jako hlavní bariéru vstupu absolventů na trhu práce Kotíková (2003) uvádí nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Znamená to tedy, že na trhu práce dochází k nabídce práce ze strany uchazečů o zaměstnání, která však neodpovídá

poptávce ze strany zaměstnavatelů, tedy trhu práce. V této souvislosti se mluví o strukturální nezaměstnanosti, která znamená, že jsou nabízené takové schopnosti, či zkušenosti nezaměstnaných jedinců, které neodpovídají poptávce ze strany zaměstnavatelů (Brožová, 2018).

Jako další bariéru Kotíková (2003) zmiňuje nereálné finanční požadavky absolventů za jejich odvedenou práci, kdy mnoho absolventů vidí jejich dosažený titul jako samozřejmost pro získání určitého finančního ohodnocení. Autorka také zmiňuje, že mnoho absolventů není ochotno přijmout zaměstnání, k jehož výkonu stačí nižší stupeň vzdělání a tudíž i odpovídající finanční ohodnocení. Dalším problémem je spatřován v neochotě se přizpůsobit požadavku týkající se změny profese.

Koucký a kol. (2008) uvádí, že obecně je uplatnění absolventů na trhu práce ovlivňováno ekonomickými, demografickými a sociálními faktory. Zde existují dva přístupy, které mají vliv na úspěšný přechod absolventů do zaměstnání. První faktor souvisí přímo s trhem práce a ten druhý nepřímo. Jsou tady i ostatní negativní jevy, se kterými se musí absolventi VŠ potýkat při hledání svého zaměstnání a to je např. ztráta motivace při hledání zaměstnání nebo ztráta sebedůvěry. V průběhu hledání uplatnění na trhu práce může docházet také ke snížení pracovních návyků. Jelikož dochází k neustále se měnícímu trhu práce, protože je velmi dynamický, může být také snížena uplatnitelnost absolventů kvůli zaostávání odborných a teoretických znalostí a také dovedností, které absolvent nabyl studiem. Pokud se absolvent potýká delší dobu s nezaměstnaností, která má negativní vliv jak na něho samotného, tak na jeho okolí, může v této situaci přejít např. do šedé ekonomiky (Kotíková, 2003).

3 Rešerše empirických studií

Problematika přechodu a uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je předmětem mnoha studií. V této části bude zmíněn přechod absolventů na trh práce a bariéry, se kterými se musí absolventi potýkat. Dále bude řešena jejich uplatnitelnost na trhu práce a následně jejich kompetence.

V současné době studuje vysokou školu ve většině vyspělých zemí více jak polovina mladých lidí v odpovídající věkové kategorii. Koucký a kol. (2008) uvádí, že v posledních několika desetiletích došlo ke změně nejen terciárního vzdělávání, ale obecně vzdělávací politiky a také vzdělávacích soustav. Významným mezníkem byl rok 1989, kdy česká ekonomika prošla zásadní změnou, a to z důvodu přechodu z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní (Vojtěch a kol., 2003). Koucký a kol. (2008) tento přechod k demokracii zmiňuje, jako důležitý faktor působící na otevření a liberalizaci ekonomického prostředí a také poukazuje na výrazný vliv na vývoj vzdělávací soustavy nejen v České republice. Vzdělávání se začalo mnohem více brát jako významný faktor, který určuje individuální úspěch. Vzdělání nejen vysokoškolské, ale i ostatní stupně vzdělávací soustavy se pak mnohem častěji stávaly a v současné době také stávají určujícím prvkem společenského postavení a také významným prvkem osobní seberealizace (Vojtěch a kol., 2003). Tyto prvky tak ovlivňují celou společnost a z tohoto důvodu se začal klást větší důraz na vysokoškolsky vzdělané jedince a také na jejich přechod do zaměstnání. V průběhu let tedy došlo k přechodu od tradičního pojetí druhů škol k rozmanité síti vzdělávacích možností a cest, kterým se musí přizpůsobovat i samotní studenti (Koucký a kol., 2008).

Koucký a kol. (2008) uvádí, že absolvování vysoké školy nemá jednotlivcům nabízet pouze zisk nových vědomostí. Snahou společnosti je vytvoření takových institucí, které budou nabízet všem takové příležitosti, které jsou pro ně zajímavé a uplatní je nejen ve svém budoucím zaměstnání, ale také ve společenském i osobním životě. Vysoké školy se snaží přizpůsobit dané době a napomoci budoucím absolventům k co nejplynulejšímu přechodu do zaměstnání. Lze tedy říci, že vysoké školy neplní pouze vzdělávací funkci, ale soustředí se na mnoho dalších faktorů a činností, které mohou rozvíjet jednotlivce a napomoci mu při vstupu na trh práce (Koucký, Bartušek 2016). Terciární sektor je tedy brán jako důležitý faktor, který může do určité míry stanovovat zaměstnatelnost absolventů. Aby však k tomuto mohlo docházet, je nutné, aby byl vysokoškolský systém schopen se pružně přizpůsobovat potřebám trhu práce a napomáhat absolventům při

přechodu do zaměstnání a jejich následnou uplatnitelností (Soukalová, Gottlichová, 2014).

Koucký a kol. (2014) se zabývá otázkou přechodu vysokoškolských absolventů na trh práce. Touto problematikou se společnost začala více zabývat na počátku devadesátých let. Důvodem zvětšeného zájmu o přechod absolventů a následné uplatnění na trhu práce bylo prostředí ve kterém docházelo ke střetům mnoha faktorů, které se vzájemně ovlivňovaly, a to vysokoškolské vzdělání, trh práce a také okolí. Mezi významné faktory patřila nezaměstnanost, globalizace, přísun nových technologií, a tudíž následný problém se strukturou pracovní síly. Významným a také hlavním faktorem byl od poloviny osmdesátých let nárůst vysokoškolsky vzdělaných jedinců ve vyspělých ekonomikách. Nárůst vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva mělo za následek změnu v požadavcích ze strany zaměstnavatelů na své zaměstnance, a tudíž i nárůst bariér, které přechod absolventů na trh práce významně ovlivňují.

Jedinec, který úspěšně absolvuje terciární vzdělání byl vždy považován za vědomostmi nabytého a schopného jedince, který se při přechodu na trh práce setkává s řadou problémů (bariér). Významnou bariérou při vstupu absolventů na trh práce je konkurence se kterou se daný jedinec musí potýkat ne však pouze ze strany svých spolužáků, ale i starších zkušenějších zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají mnoho zkušeností, které nabyly v průběhu let na pracovním trhu (Koucký a kol., 2014). Velkou bariérou pro čerstvé absolventy jsou tak nedostatečné praktické zkušenosti, které jsou zaměstnavateli považovány za nejdůležitější. Řešení tohoto problému lze zajistit pomocí větší spolupráce mezi zaměstnavateli a vysokými školami a také využitím možnosti absolvování stáže při studiu na vysoké škole, ať už v České republice nebo v zahraničí. Zde se nabízí účast příslušných vysokých škol na různých projektech, které mohou absolventům zajistit potřebné zkušenosti. Další bariérou je nesoulad mezi nabídkou ze strany absolventů a poptávkou zaměstnavatelů po práci. Jako další problémem jsou zmíněny nedokonalé informace. Bariérou pro absolventy může být i jejich nepřiměřené očekávání finančního ohodnocení. Není výjimkou, že někteří absolventi vysokých škol, kteří jsou dlouhou dobu finančně podporováni ze strany rodičů a jsou zvyklí na určitý standard chtějí vykonávat zaměstnání, které je jimi vnímáno, jako zábava. Jedná se např. o oblast umění. Bariérou pro absolventy mohou být také nedostatečné znalosti a dovednosti, které jsou zaměstnavateli požadovány (Sobotková, Dohnalová, 2014).

Waldorf a You (2016) zmiňují jako významným problém, který ovlivňuje přechod absolventů na trh práce v USA finanční problémy. Absolventi vysokých škol se často potýkají s problémy ohledně financí, které jsou způsobeny stále dražším vysokoškolským vzděláním. Někteří absolventi již po dostudování VŠ splácejí vysoké půjčky. Proto se i z těchto důvodů uchylují k zaměstnání, které neodpovídá jejich vzdělání. Jsou tak často zaměstnáváni jako baristé, barmani nebo úředníci v maloobchodech. Z těchto důvodů tak často pobírají nižší mzdy. Na základě výzkumu v letech 1990–2012 bylo např. zjištěno, že přibližně jeden ze tří vysokoškolsky vzdělaných jedinců pracuje v zaměstnání, které nepožaduje vysokoškolský titul. (Abel, Deitz et. al., 2014)

OECD (2019) se zabývá významnými bariérami vstupu absolventů na trh práce v Mexiku. Problém je zde spatřován především v nesouladu mezi dovednostmi absolventů a potřebami trhu práce. Jako další problém je zaměstnavateli zmiňován nedostatek praktických zkušeností, které se týkají jak technického zaměření, tak dalších odborných dovedností. Zaměstnavatelé se také zmínili o nedostatečném propojení mezi znalostmi a dovednostmi získanými v rámci programů na VŠ a potřebami trhu práce. Mladí absolventi v Mexiku se nejčastěji potýkají se dvěma hlavními problémy, které potvrzují neefektivní využívání jejich nabytých vědomostí. První problém je takový, že absolventi nastupují do zaměstnání, ve kterých není potřeba vysokoškolské vzdělání. Druhý problém se týká jejich nadměrné kvalifikace. Důsledkem toho, že mladí absolventi nemohou najít uplatnění na trhu práce je pak podnikání. Významným problémem v Mexiku je také to, že vysokoškolské instituce nejsou dostatečně flexibilní, aby se přizpůsobovaly potřebám ekonomiky a trhu práce a tím napomáhaly přechodu absolventů do zaměstnání. Jako možný nedostatek OECD spatřuje také v nedostatečném zastoupení zaměstnavatelů ve správních orgánech vysokých škol, což může mít vliv na tvorbu a realizaci studijních programů.

Koucký a kol. (2014) na základě výzkumu uvádí, že přechod absolventů na trh práce se stává v průběhu let snadnější, a to z toho důvodu, že dochází k lepší spolupráce mezi vzdělávacím systémem a trhem práce. Důvodem je zejména snaha o nalezení zaměstnání již v průběhu studia na VŠ, nejlépe však takového pracovního místa, které bude odpovídat jejich studovanému oboru. Bohužel existuje mnoho jedinců, kteří se i přes dosažený titul a možnosti uchylují do zaměstnání, které s jejich studijním oborem nesouvisí.

Otázkou tedy je, na která volná pracovní místa absolventi VŠ nastupují. Jako první je uvedeno, že je často absolvent zaměstnán na pracovní pozici po jedinci, který odešel do důchodu nebo získal vyšší pracovní pozici. Absolventi jsou také velmi často zaměstnáváni na nově vzniklých pracovních místech. Dále jsou to také takové pracovní pozice, které byly dříve obsazovány jedinci s nižším vzděláním, ale později došlo na toto místo ke změně požadavků profesní kvalifikace. Další možností je také setrvání na pracovní pozici, kterou si absolvent našel již v průběhu studia na VŠ (Koucký a kol., 2014).

Na základě výzkumu z roku 2006 je uvedeno, jak jsou na tom absolventi České republiky a další vybrané země s pracovními místy. Podle výzkumu 27 % absolventů v České republice pokračuje ve svém již nalezeném zaměstnání v průběhu studia i nadále po dostudování VŠ. Pokud však došlo k zaměření na konkrétní dva roky a to roky 2010 a 2013 byl zaznamenán nárůst absolventů, kteří měli po dostudování VŠ ihned pracovní místo. Došlo tak ke zvýšení z 27 % na 48 %. Podobně je na tom i Estonsko, ve kterém skoro 50 % absolventů pokračuje po absolvování VŠ v zaměstnání, které měli již v průběhu studia. V Belgii tento jev není tak populární, pouze 5 % absolventů pokračuje v daném zaměstnání. Pokud dojde k zaměření na absolventy, kteří začali pracovat při studiu na VŠ, tak došlo k výraznému nárůstu. Jsou zde zmíněny dvě významné skupiny absolventů na trhu práce. První skupinou jsou absolventi, kteří našli zaměstnání do 3 měsíců po dostudování VŠ. Tito absolventi jsou se svojí pracovní pozicí mnohem spokojenější, mají vyšší příjem a zastávají takové pracovní pozice, které jsou kvalifikačně náročnější. Druhou skupinou jsou absolventi, kteří našli zaměstnání až po více jak 3 měsících po dostudování VŠ. Co je také dále zmíněno je, že velký význam má také doba změny prvního zaměstnání. Skoro polovina absolventů mění své první zaměstnání po 4-5 letech. Poukázáno je také na jedince, kteří po absolvování VŠ pracovat vůbec nezačali, což se týkalo především žen, které ihned po ukončení studia byly na mateřské dovolené, a tudíž do zaměstnání nenastoupily. Pokud se tedy zaměříme na obory, kde jsou mladí absolventi vítáni ihned po dostudování na vysoké škole, jsou to obory, které se zabývají zejména technologiemi (Koucký a kol., 2014).

Pokud dojde k zaměření se na dobu přechodu absolventů na trh práce, tak se situace mezi jednotlivými zeměmi liší. Salas-Valesco (2007) taktéž uvádí, že v průběhu let dochází ke změně času potřebného k nalezení vhodného a stabilního pracovního místa. Proces přechodu absolventů na trh práce může být často brán jako

náročný a dlouhý proces. Zmiňuje, že si to jednotlivé státy Evropské unie uvědomují a snaží se absolventům napomoci. V České republice dochází v průběhu let ke snižování této doby přechodu. Zatímco v letech 2001-2002 absolventi hledali uplatnění na trhu práce 5 měsíců, tak v letech 2005-2006 tento přechod trval pouze 2 měsíce. V letech 2008-2009 došlo ke zhoršení celkové situace na trhu práce a tím tak také došlo k prodloužení této doby přechodu absolventů na trh práce na 2,5 měsíce. Jestliže dojde k rozdělení absolventů na bakaláře a magistry, lze říci, že absolventi bakalářského stupně mají větší problém s přechodem na trh práce, než absolventi magisterského studia. Nejsnadnější vstup na trh práce mají absolventi doktorských studií (Koucký a kol., 2014).

Salas-Valesco (2007) a Aracil a Van der Velden (2008) se ve svých studiích zabývali rozdíly při přechodu absolventů na trh práce mezi severem a jihem Evropy. Autoři uvádějí, že absolventi, kteří studují na vysokých školách na jihu Evropy, především v zemích jako je Itálie a Španělsko, mají větší potíže při uplatnění na trhu práce. Kdežto absolventi ze zemí na severu Evropy jako je Velká Británie a Norsko nemají výraznější problémy při hledání prvního zaměstnání. Faktor, který napomáhá absolventům při vstupu na trh práce je např. intenzita s jakou absolventi hledají zaměstnání. Pouze úsilí při hledání zaměstnání však nestačí. Důležité jsou také osobní vlastnosti jedince. Zanedbat nelze také faktory, které nejsou přímo v kompetencích daného absolventa a to je např. vysokoškolské vzdělání rodičů. Autoři zmiňují, že neexistuje jednotná politika v zemích Evropské unie, která by usnadňovala přechod mezi vysokou školou a prvním zaměstnáním. Uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivňováno makroekonomickými podmínkami v dané zemi. Existuje tedy řada faktorů, které mají vliv na uplatnění absolventů na trhu práce a to nejen v Evropské unii, ale také po celém světě.

Co je však v souvislosti s přechodem absolventů na trh práce důležité zmínit je pojem heterogenost. Heterogenost absolventů znamená, že za absolventa jsou považováni všichni jedinci, kteří vystudovali vysokou školu, avšak v různých formách. Za absolventa tedy lze považovat jedince, který řádně vystuduje vysokou školu ihned po dokončení střední školy. Avšak mezi tyto absolventy patří i jedinci, kteří se po střední škole odebrali na pracovní trh a pak se přihlásili na VŠ. Dalším příkladem jsou absolventi, kteří absolvovali vysokou školu při hlavním pracovním poměru a doplňovali si tak vzdělání např. z důvodu lepšího finančního ohodnocení nebo vyšší pracovní pozice atd. Mezi tyto absolventy, ale patří i ti, kteří studují prezenčně danou vysokou školu

a mimo jiné i pracují, aby si zajistili finanční prostředky potřebné ke studiu na vysoké škole. Proto nelze přechod jednotlivých absolventů na trh práce vnímat stejně (Koucký a kol., 2014).

Sobotková a Dohnalová (2014) se zabývají absolventy, kteří studovali prezenční formu VŠ a uvádějí, že dochází k neustálému zvyšování počtu vysokoškolských studentů v České republice, kteří se pak po úspěšném dokončení vysoké školy snaží uplatnit na trhu práce. Každoročně se tak o své první pracovní místo uchází stovky vysokoškolsky vzdělaných jedinců. V České republice v letech 2000-2010 došlo ke zvýšení absolventů s vysokoškolským vzděláním ve všech studijních oborech. Autorky zmiňují, že i přes nárůst absolventů vysokých škol, nedošlo k dostatečnému pokrytí volných pracovních míst, která vysokoškolské vzdělání požadují. V roce 2010 se Česká republika potýkala s největším nedostatkem ekonomicky aktivních jedinců, a to v oblasti technických věd, stavebnictví a výroby. V těchto oblastech v roce 2010 chybělo na 20 tis. pracovníků. Ovšem i jiná odvětví se potýkala s nedostatkem zaměstnanců a to např. školství nebo přírodní vědy. V průběhu dalších let však dochází k nárůstu, jak volných pracovních míst požadujících vysokoškolské vzdělání, tak i absolventů vysokých škol (Soukalová, Gottlichová, 2015). Se stoupajícím počtem absolventů tak souvisí jejich uplatnění na trhu práce.

Hlavním důvodem zaměření se na tuto problematiku bylo zvyšování zájmu o terciární vzdělání a následný růst počtu studentů na VŠ, a to již od konce 90. let ve všech zemích OECD. Dochází tak k většímu zájmu o volná pracovní místa. Z tohoto důvodu pak mohou vznikat problémy, které souvisí s hledáním takového pracovního místa, které odpovídá požadavkům absolventa vysoké školy. Tyto problémy mohou způsobovat nenalezení vhodného pracovního místa ihned po ukončení vysoké školy. Proto jsou zde zmíněny negativní důsledky, pokud se absolvent neuplatní na trhu práce. Důsledkem nenalezení pracovního místa může být návrat ke vzdělávání (vyššímu) anebo snížení nabytých vědomostí, pokud se nevěnují vystudované profesi. Nezaměstnanost absolventů významně ovlivňuje jejich lidský kapitál. Pokud není lidský kapitál jedince aktivně udržován prostřednictvím každodenního využívání v práci nebo nedochází k jeho dalšímu rozvíjení, může dojít k jeho ztrátě. Salas-Valesco (2007) uvádí, že pro jedince, který absolvoval vysokou školu to byla dlouhá a náročná cesta, kterou lze považovat za velmi nákladnou investici. Pokud dochází u absolventů ke ztrátě jejich nabytých vědomostí, představuje to plýtvání penězi nejen pro jednotlivce, ale i celou společnost.

Těmto situacím se snaží země Evropské unie zabránit, protože si uvědomují důležitost těchto kompetencí a je jim přikládán větší význam. Proto je velmi důležité, aby došlo k zaměření se na spolupráci mezi vysokoškolskými systémy a trhy práce v jednotlivých zemích a předešlo se tak ztrátě nabytých vědomostí. Autor také zmiňuje, že by měl být kladen větší důraz na kvalitní informace a poradenství již při výběru vhodné školy pro jedince (Salas-Velasco, 2007).

Salas-Velasco (2007) se ve své studii zabývá uplatnitelností absolventů na trhu práce ve vybraných evropských zemích. V roce 1999 se v Evropě uskutečnil první významný průzkum, který se zabýval situací absolventů vysokých škol na trhu práce. Tento výzkum se týkal jedenácti evropských zemí, a to Rakouska, České republiky, Finska, Francie, Německa, Itálie Nizozemska, Norska, Španělska, Švédska a Velké Británie.

Uplatněním absolventů na trhu práce se v České republice zabývá studie Bohatství v rozmanitosti (Koucký a Bartušek, 2016). Pod pojmem uplatnění absolventů se rozumí stupeň zaměstnatelnosti a úspěšné nalezení zaměstnání na trhu práce prostřednictvím vzdělání na vysoké škole. Otázkou uplatnitelnosti absolventů na trhu práce se společnost začala mnohem více zabývat po hospodářské krizi v letech 2008-2009. V tomto období došlo k výraznému poklesu ekonomik jednotlivých zemí, což mělo významný vliv na celkovou zaměstnanost, a tudíž i uplatnění absolventů na trhu práce. Aby se předešlo v dalších letech problémům s uplatnitelností absolventů, začala se touto problematikou společnost zabývat mnohem více. Došlo k zařazení uplatnitelnosti k hodnocení kvality vysokých škol. Úspěšnost absolventů na trhu práce je nyní sledována po celém světě. Schopnost absolventa najít vhodné zaměstnání na základě jeho charakteristik a požadavků trhu je tak předmětem hodnocení mnoha mezinárodních studií a to např. v Dánsku, Francii, Velké Británii nebo USA (Koucký a Bartušek, 2016).

Koucký a Bartušek (2016) zmiňují dvě možnosti, jak sledovat uplatnitelnost absolventů na trhu práce. První možností jsou ukazatele zaměstnatelnosti absolventů, které lze zjistit pomocí mnoha administrativních zdrojů. Pomocí těchto zdrojů je zjišťováno, jak velká je možnost, že absolventi budou po dokončení vysoké školy ihned zaměstnání a jak dlouho v daném zaměstnání vydrží. Druhou možností je pak sledování určitých charakteristik uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Charakteristiky absolventů se pak týkají konkrétních oblastí uplatnění na trhu práce a to např. hrubá mzda absolventů, využití jejich znalostí a dovedností, spokojenost absolventů s vykonávanou

prací, zdali je absolvent zaměstnán ve svém oboru atd. Tyto informace jsou získávány pomocí ukazatelů, které jsou zajištěny na základě průzkumu na úrovni terciárního vzdělání nebo na úrovni jednotlivých škol. Jednotlivé průzkumy se pak liší v jednotlivých zemích.

Pokud se zaměříme na uplatnění absolventů VŠ v České republice a to prostřednictvím vybraných vysokých škol, tak nejsnadnější uplatnění na trhu práce mají absolventi z Univerzity Karlovy, dále pak z Českého vysokého učení technického v Praze, Vysoké školy chemicko-technologické v Praze a Vysoké školy ekonomické v Praze. Absolventi z těchto čtyř vysokých škol by se podle průzkumu měli jednoduše uplatnit na trhu práce. Důvodem tohoto snadnějšího uplatnění na trhu práce je především uplatňování nabytých vědomostí v praxi (Koucký a Bartušek, 2016).

Balcar (2008) se ve své studii podrobněji zabývá uplatnitelností absolventů VŠ na trhu práce v Moravskoslezském kraji. Do studie bylo celkem zapojeno 294 firem, které zaměstnávají na 100 zaměstnanců. Bylo zjištěno, že nejvíce firem v této studii se zaměřuje na Zpracovatelský průmysl (40,6 %), dále pak Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost a Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (9,4 %). Na třetím místě se pak jednalo o oblast Zdravotní a soc. péče, veterinární činnost a Ostatní veřejné, sociální a osobní služby (7,3 %).

Pokud došlo k podrobnějšímu zkoumání firem, bylo zjištěno, že nejvíce zaměstnaných jedinců ve zkoumaných firmách je s výučním listem (49 %). Na druhém místě jsou tak pak zaměstnanci s maturitou (29,4 %) a nejnižší počet je zde zaměstnanců s vysokoškolským titulem (8,6 %) (Balcar, 2008).

Balcar (2008) se v této studii zabýval otázkou zaměstnavatelů, zda zaměstnávat nebo nezaměstnávat absolventy VŠ. Pokud došlo k zaměření na konkrétní čísla, tak z 83,3% zaměstnavatelé absolventy z VŠ přijímají, avšak jsou zde i firmy a to 16,7 %, kteří jedince s vysokoškolským titulem nezaměstnávají. Na základě dotazníkového šetření byly také zjišťovány důvody nepřijímání absolventů VŠ do zaměstnání. Bylo zjištěno, že nejčastější odpovědi byly uvedeny jiné důvody (49 %) jako např. neexistence volného pracovního místa, pracovní místa jsou již obsazena atd. Dalším důvodem je pak uvedeno nevhodnost pracovního místa pro absolventa (28 %), dále jsou to

pak nedostatečné pracovní zkušenosti (11 %). Posledními dvěma důvody jsou pak delší doba na zapracování nebo omezená možnost přijímat absolventy na dobu určitou (6 %).

Jak již bylo zmíněno většina firem vysokoškolské absolventy zaměstnává. Důvody jejich přijetí jsou různorodé. Hlavním důvodem přijetí absolventa VŠ je možnost přizpůsobit absolventa potřebám zaměstnavatele (17 %), dalším důvodem je pak ochota a schopnost jedince s vysokoškolským titulem se rychle učit (14 %). Dále to pak je flexibilita (13 %). Důležité pro zaměstnavatele jsou také cizí jazyky, znalost nových technologií, kompenzace za odchod zaměstnance a neexistence předchozích negativních návyků (12 %). Důvodem přijímání absolventů VŠ je také spolupráce zaměstnavatelů s VŠ (8 %) (Balcar, 2008).

Tato studie byla také podrobněji zaměřena na absolventy VŠ z pohledu zaměstnavatelů. Celkem se to týkalo 594 absolventů ve věkové kategorii 22-52 let. Nejpočetnější skupinou zde byli jedinci ve věku 22 až 30 let (93,6 %). Převažoval magisterský stupeň vzdělání, celkem 482 jedinců. 82 absolventů mělo titul bakalářský a 33 doktorský (Balcar, 2008).

Na základě studie byla také zjišťována struktura absolventů VŠ u zaměstnavatelů podle jednotlivých vysokých škol. Lze zmínit, že u 96 firem pracuje nebo pracovalo na 60,8 % absolventů Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava. Dále bylo také zjišťováno zaměření jednotlivých absolventů tedy jejich vystudovaný obor. Ukázalo se, že největší uplatnění na trhu práce mají absolventi VŠ z ekonomických a technických fakult (Balcar, 2008).

Prostřednictvím studie byla také zkoumána kvalita absolventů opět z pohledu zaměstnavatelů. Kvalita absolventů je v této studii určena stupněm měkkých dovedností, praktických zkušeností, odborných znalostí a cizích jazyků. Na základě výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že absolventi VŠ jsou z 91,2 % hodnoceni kladně. Zatímco u 3,5 % absolventů je hodnocení negativní. Nejčastěji byla odborná připravenost absolventů VŠ hodnocena jako „dobrá“ (49 %), následně pak „dostatečná“ (34,8 %) a třetím nejčastějším hodnocením pak bylo hodnocení „vynikající“ (7,4 %). Pokud by došlo k zaměření na jednotlivé vysoké školy, tak nejlépe jsou připraveni absolventi z Univerzity Palackého (85,7 %), Masarykovy univerzity (77,8 %) a Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava (58,3 %) (Balcar, 2008).

Co je však také výsledkem výzkumu, je odpověď na otázku, jak moc jsou pro zaměstnavatele důležité praktické zkušenosti. Z 81 % nebylo vykonání odborné praxe podmínkou pro přijetí daného absolventa. Je zmíněno, že ani vykonaná odborná praxe nezajistí absolventovi VŠ dostatečnou přípravu na dané zaměstnání. Aby absolvent dostatečně bezproblémově vykonával svoje zaměstnání, musí být zaučen. Většina absolventů VŠ jsou zaučeni na nové pracovní místo do 1 roku (79,2 %), do 6 měsíců je to 47,6 % absolventů VŠ a v období 6-12 měsíců 31,6 % absolventů VŠ. Doba na zapracování absolventů VŠ se však významně liší u jednotlivých zaměstnání. Nejdelší dobu na zapracování, a to více jak 3 roky potřebují absolventi VŠ v oborech týkajících se vědy, odborného duševního vlastnictví, pedagogiky, zdravotnictví atd. Období delší než 12 měsíců potřebují na zapracování absolventi z technických oblastí, jako je např. obsluha strojů, dále pak také opraváři, řemeslníci atd. Nejkratší dobu na zapracování, a to do 6 měsíců potřebují absolventi ekonomických oborů jako jsou např. administrativní pracovníci, vyšší úředníci, zákonodárci, manažeři atd (Balcar, 2008).

Studie se také zabývala absolventy VŠ, kteří se hodnotili. Dotazníkového šetření se zúčastnilo na 451 zaměstnanců, kteří byli absolventy VŠ a pracovali v 96 firmách v Moravskoslezském kraji.

Pokud dojde k zaměření na uplatnitelnost absolventů VŠ, tak nejvíce absolventů ze zkoumaného vzorku (449) navštěvovalo Vysokou školu báňskou – Technickou univerzitu Ostrava (295), dále pak Ostravskou univerzitu (43) a Slezskou univerzitu (21). Po podrobnějším zaměření na jednotlivé fakulty VŠB se nejvíce zaměstnaných absolventů v Moravskoslezském kraji ukázalo z Ekonomické fakulty 90, dále pak z Fakulty strojní 53 a Hornicko-geologické fakulty 46. Nejméně absolventů bylo z Fakulty bezpečnostního inženýrství 3 (Šmajstrlová, 2008).

Co se týče kvality absolventů z pohledu právě samotných absolventů, bylo zjištěno, že 83 % absolventů hodnotí svoji kvalitu kladně. Negativně svoji kvalitu ohodnotilo na 16,2 % absolventů VŠ. Dostatečným hodnocením svoji profesní připravenost ohodnotilo 44,8 % absolventů, dobrou pak 34,8 % absolventů a nedostatečnou 14,7 %. Výborné hodnocení zvolilo 3,8 % jedinců a nedostatečné 0,3 % (Šmajstrlová, 2008).

Nedílnou součástí studie bylo také zjištění, jak absolventi získali své zaměstnání. Tohoto šetření se zúčastnilo 391 absolventů. Nejvíce z nich uvedlo, že své nynější

zaměstnání získali na základě inzerce volného pracovního místa na webových stránkách (32,4 %), druhý nejčastější způsob získání zaměstnání je na základě doporučení známých, či rodičů (30 %). Veletrh pracovních příležitostí zajistil nynější zaměstnání 12,4 % absolventů. Zda existuje závislost mezi dosaženým vysokoškolským stupněm vzdělání a způsobem získání zaměstnání bylo taktéž zjišťováno. Absolventi všech tří stupňů vysokoškolského vzdělání potvrdili, že nejčastěji získali zaměstnání pomocí vypsaného pracovního místa na webových stránkách dané firmy. Druhým nejčastějším způsobem získání zaměstnání bylo doporučení známých nebo rodičů. Avšak třetí místo je u absolventů jednotlivých stupňů VŠ odlišné. Absolventi bakalářského stupně vzdělání uvedli veletrh práce, dále pak úřad práce a personální agentury. Absolventi magisterského stupně vzdělání uvedli také veletrh práce a inzerci v tisku. Absolventi doktorského studia pak uvedli pouze inzerci v tisku (Šmajstrlová, 2008).

Taktéž byl zjišťován zisk odborné praxe při studiu. Na základě studie bylo zjištěno, že 52,7 % absolventů VŠ nezískalo odbornou praxi při studiu, 46,6 % absolventů VŠ uvedlo, že ano. Ukázalo se, že odbornou praxi již v průběhu studia získávají nejčastěji většinou pedagogičtí studenti a dále pak studenti biologie a zdravotnictví (Šmajstrlová, 2008).

Gottvald a kol. (2008) se také podrobněji zabývají Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava a jednotlivými fakultami. Dotazníkového šetření se účastnili zaměstnavatelé i absolventi. Dotazovaných absolventů bylo celkem 295 a zaměstnavatelé celkem hodnotili 361 absolventů zaměstnaných v jejich podnicích.

Pokud došlo k zaměření na získávání zaměstnání absolventů, tak nejčastější odpovědí bylo nalezení volného pracovního místa na webových stránkách. Druhou nejčastější odpovědí pak bylo doporučení známých nebo rodičů. Důležitým prostředníkem k získání pracovních míst je také veletrh pracovních příležitostí, který je pořádán každoročně Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava. Nejméně často pak absolventi VŠ uváděli nalezení vhodného pracovního místa pomocí informací z rádia nebo zveřejněním volného pracovního místa na portálech práce. Docházelo zde také k zaměření na získání praktických zkušeností již během studia. 37,6 % absolventů mělo praktické zkušenosti před nástupem do zaměstnání, avšak pouze u 15 % absolventů byla praxe rozhodující pro jejich přijetí do zaměstnání (Gottvald, 2008).

Gottvald a kol. (2008) se také zabývali tím, zda zaměstnání absolventů odpovídá jejich vystudovanému oboru. Bylo zjištěno, že u 90,3 % absolventů alespoň částečně odpovídá jejich zaměstnání vystudovanému oboru.

Gottvald a kol. (2008) bylo také zjišťováno, zda se absolventi VŠ po získání svého pracovního místa účastní dalšího vzdělávání. Celkem 81,2 % absolventů VŠ bylo proškoleno, z toho 54,6 % absolventů VŠ se účastnilo školení, která se týkala určité práce a práce s novými technologiemi. 31,6 % absolventů VŠ se účastnilo školení, které bylo zaměřeno na získání znalostí v oblasti právních norem, programování konkrétního softwaru atd.

Gottvald a kol. (2008) se také zaměřili na uplatnitelnost absolventů Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, která byla také součástí Studie z roku 2008. Tohoto dotazníkového šetření se zúčastnilo 90 absolventů a byly získány informace o 101 absolventech ze strany zaměstnavatelů.

Nejvíce absolventů Ekonomické fakulty získalo zaměstnání na základě vypsaných volných pracovních míst na webových stránkách samotné firmy, dále pak na základě doporučení rodičů nebo známých a třetí nejčastější způsob získání pracovního místa byla inzerce v tisku. Co se týkalo praktických zkušeností absolventů před nástupem do zaměstnání, tak z 25,6 % měli absolventi praxi. 61,1 % absolventů Ekonomické fakulty bylo spokojeno s finančním ohodnocením (Gottvald a kol., 2008)

Lze říci, že absolventi Ekonomické fakulty z 87 % pracují v těchto oblastech: vědy, techniky, zdravotnictví a pedagogiky. Zaměstnavatelé nejčastěji odpovídali, že absolventi působí v oblastech výroby, kovů, hutních výrobků, veřejné správy a obrany. Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že se zvyšuje počet absolventů, kteří pracují v oblasti velkoobchodu.

Studie se také zaměřila na odbornou připravenost absolventů Ekonomické fakulty. Zaměstnavatelé hodnotí odbornou připravenost absolventů velmi kladně u 96 % absolventů. Absolventi hodnotí svou odbornou připravenost velmi kladně jen ze 76,7 % (Gottvald a kol., 2008).

Pokud jde o proškolení absolventů Ekonomické fakulty po nástupu do zaměstnání, tak z 81,2% byli absolventi proškoleni na odborné znalosti. Nejčastěji jsou absolventi Ekonomické fakulty proškoleni v oblasti počítačů a dále v oblasti práva a ekonomiky.

61,4% absolventů Ekonomické fakulty je proškoleny do půl roku a 30,7% do 1 roku (Gottvald a kol., 2008).

Závěr studie se zabývala shrnutím dotazníkového šetření, které se týkalo Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava. Zjistilo se, že kompetence absolventů jsou v dnešní době velmi důležité. Ze strany zaměstnavatelů je zřejmé, že nejvýznamnější jsou hodnoceny tyto kompetence: schopnost řešit problémy a samostatnost. Nejméně jsou pak hodnoceny kompetence komunikace v cizích jazycích a podnikavost. Pokud došlo k zaměření na samotné hodnocení absolventů, tak za nejdůležitější kompetence uváděli schopnost samostatnosti, schopnost řešit problémy, aktivní přístup a výkonnost (Gottvald a kol., 2008).

Při srovnání absolventů jednotlivých vybraných vysokých škol jsou nejlépe profesně připraveni absolventi Univerzity Palackého, kterou pak následuje Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava a Ostravská univerzita (Gottvald a kol., 2008).

Abel, Deitz et. al. (2014) se zabývají uplatněním absolventů na trhu práce v USA. Zmiňují, že problémy, se kterými se absolventi potýkají po úspěšném dokončení vysoké školy, nejsou novým jevem. Waldorf, You (2016) ve svém článku uvádějí, že vysokoškolské vzdělání může mít negativní vliv na produktivitu mladých lidí, protože po dostudování se potýkají s neočekávanými potížemi, které tak mohou na jedince působit jako demotivující při hledání nového zaměstnání. Abel, Deitz et. al. (2014) říkají, že tento problém řeší řada tvůrců politik i veřejnost. Mnozí absolventi po ukončení vysoké školy nejsou zaměstnání ve svém oboru z důvodu nedostatečných praktických zkušeností. Chadha, Toner (2017) poukazují na to, že vysoké školy v USA si tento problém uvědomují. Snaží se tedy o zvyšování praktických zkušeností absolventů již během studia, a to pomocí rozvíjení vazeb mezi zaměstnavateli a studenty. Jde tedy o zvyšování možnosti uplatnit nabyté vědomosti studentů na VŠ rovnou v praxi prostřednictvím stáží a zajistit tak snadnější vstup na trh práce. Není výjimkou, že ti, kteří se potýkají s problémem uplatnění na trhu práce ve svém oboru se snaží předejít nezaměstnanosti a raději ihned po ukončení studia přijímají zaměstnání, které nepožaduje vysokoškolský titul nebo pracují na částečný úvazek Abel, Deitz et. al. (2014).

Palifka (2003) se ve své studii zaměřuje na uplatnění absolventů v Mexiku. Zmiňuje, že nalezení prvního zaměstnání je pro mnoho absolventů v této zemi obtížné. Podle OECD (2019) může být uplatnění na trhu práce pro mladé mexické absolventy

dokonce mnohem obtížnější než v ostatních zemích OECD. Palifka (2003) uvádí, že většina absolventů je po dokončení vysoké školy nepříjemně překvapena. Mnoho mexických absolventů aktivně hledá zaměstnání, avšak vhodné místo nenaleznou (OECD, 2019). Řada těchto absolventů považuje své vysokoškolské vzdělání jako investici, ze které budou moci po dokončení studia ihned těžit. Avšak ne všichni jsou po absolvování vysoké školy zaměstnání. Proto si mnoho absolventů uvědomuje to, že je potřebné se od ostatních absolventů dostatečně lišit. Uvědomují si, že na trhu práce existuje velká konkurence, a to jak z řad spolužáků, tak i absolventů z ostatních univerzit. Řešení této situace i následné lepší uplatnění na trhu práce je spatřováno především ve studiu v zahraničí. Důvodem je globalizace, a to jak v ekonomice, tak ve vzdělávacím systému. Zmiňuje, že právě zdokonalení se v cizích jazycích je v Mexiku pro budoucí zaměstnavatele velmi důležité. Zaměřuje se i na další pozitiva studia v zahraničí, a to například na flexibilitu, schopnost pracovat v týmu, ale také samostatnost v řešení různých situací. Absolventi, kteří pobývají určitý čas v zahraničí a setkají se s jiným kulturami tak mohou navíc budovat svůj charakter, rozvíjet komunikační schopnosti a diplomacii (Palifka, 2003).

Rangel, Ivanova (2014) se ve své studii také zabývali zlepšením uplatnění absolventů na trhu práce. Zmiňují, že programy mexické vlády se snaží o zvýšení produkce soukromého sektoru, vědy a techniky, avšak s malou možností pro uplatnění absolventů v těchto oborech. Hlavním úkolem by tedy mělo být propojení vysokoškolského vzdělání, politiky zaměstnanosti, ekonomiky, výzkumu a vývoje. Musí docházet k propojení hospodářské politiky a politiky vysokoškolského vzdělání, kde budou odráženy mezinárodní trendy ekonomiky, technologie a financování. Především musí dojít k podpoře vazeb mezi podniky a vysokými školami. Vzdělání se nesmí zaměřovat pouze na nabytí teoretických znalostí, ale také na jejich využití v praxi. Do této spolupráce by měly být zapojeny malé i střední podniky. Jako hlavní faktor, který ovlivňuje uplatnění absolventů na trhu práce jsou i zde spatřovány specifické znalosti a schopnosti. Mladá pracovní síla je považována mexickou společností za důležitou pro trh práce, avšak jejich dovednosti nejsou v praxi efektivně využívány (OECD, 2019).

OECD (2018) se zabývalo uplatnitelností absolventů na trhu práce i v Norsku. Tato studie uvádí, že celkově je norské obyvatelstvo velmi kvalifikované, a to v oblasti gramotnosti, počítání, ale také v oborech, ve kterých jsou potřeba technické znalosti. Podle OECD (2018) mají norští absolventi vysokých škol celkově lepší pracovní výkon,

než ostatní jedinci, kteří vystudují vysokou školu v ostatních zemích OECD. Míra zaměstnanosti norských absolventů je vysoká. Je to zejména z důvodu velmi dobře fungující ekonomiky a trhu práce.

Jak již bylo zmíněno s terciárním vzděláním úzce souvisí schopnosti a dovednosti jedince. Kompetence se tak stávají významným faktorem, které ovlivňují přechod a následnou uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

Soukalová, Gottlichová (2015) se zabývají tím, co by mohlo usnadnit vstup absolventů na trh práce mezi vybranými zeměmi. Na základě zkoumaných studií bylo zjištěno, že právě schopnosti, dovednosti a znalosti, které jsou již absolventům vlastní a které v průběhu studia na vysoké škole získávají a následně prohlubují, by tak mohly mít důležitý vliv na jejich uplatnění na trhu práce. Kompetence jsou tedy brány za důležitý faktor, který ovlivňuje uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

Autoři Garcia-Aracil a Van der Velden (2008) se zabývají oblastí kompetencí v oblasti lidského kapitálu v Evropské unii. Je zde zmiňováno, že kompetence jedinců jsou vnímány jako důležité pro celou ekonomiku. Jejich prostřednictvím může docházet k růstu ekonomiky. Kompetence jsou vnímány jako důležitý prvek pro udržitelný ekonomický růst a také přispívají ke globalizované ekonomice. Autoři ve svém článku uvádějí, že vysokoškolské vzdělání je obvykle bráno jako víceleté vzdělání a prohlubování získaných vědomostí, avšak to často nestačí. Obvykle studenti získávají během studia pouze obecné kompetence. Současná společnost však vyžaduje od absolventů především specifické kompetence. Tyto kompetence však absolventi mohou získat především v praxi, tedy zejména prostřednictvím zkušeností, školení nebo stáží již v průběhu studia na vysoké škole. Na základě těchto zkušeností mohou vznikat významné rozdíly ve vědomostech mezi jednotlivými absolventy po celém světě.

Prostřednictvím výzkumu Reflex 2013 (Koucký a kol., 2014) došlo k podrobnějšímu zaměření na kompetence absolventů vysokých škol. Kompetence absolventů mohou být zkoumány ze tří pohledů. Absolventi mohou hodnotit své vlastní kompetence, dále pak kompetence, které získají v průběhu studia na vysoké škole a třetí variantou je pak hodnocení kompetencí absolventů VŠ ze strany zaměstnavatelů. V této studii byl zmíněn pohled na kompetence, jak ze strany absolventů, tak zaměstnavatelů. Koucký a kol. (2014) nejdříve definuje obecné a měkké kompetence. Měkké kompetence jsou v této studii (Koucký a kol., str. 57, 2014) formulovány jako profesní odbornost, což

je: „*soubor znalostí a dovedností potřebných k řešení profesně specifických problémů.*“ Obecné kompetence jsou pak definovány jako všeobecné akademické dovednosti, které vyjadřují (Koucký a kol., str. 57, 2014): „*analytické myšlení, schopnost reflexe a uvědomování si omezení vlastní disciplíny*“. Pro účely výzkumu nebyly ve vybraných zemích použity jen tyto dva druhy základních kompetencí, ale bylo definováno 6 skupin kompetencí. Toto členění kompetencí bylo využito pro hodnocení kompetencí zaměstnavateli. První skupinou jsou již zmíněné profesní dovednosti, další jsou pak interpersonální dovednosti. Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami je velmi malý. Následující dovednosti se týkají podnikatelsko-komerčních dovedností, které představují schopnost jedince přeměnit nápad na úspěšný produkt, který bude společností poptáván. Další kompetencí jsou uvedeny tvůrčí schopnosti, které představují schopnost jedince přijít s novým nápadem. Strategicko-organizační schopnosti znamenají úspěšné dosažení cílů.

Koucký a kol. (2014) ve své studii zmiňuje, jak si jednotlivé schopnosti a dovednosti absolventů vedly, pokud šlo o jejich významnost z pohledu zaměstnavatelů pro získání zaměstnání. Ve vybraných zemích bylo zjištěno, že za nejdůležitější kompetence jsou považovány profesní. Avšak pokud by došlo k zaměření na jednotlivé země, tak rozdíl ve významnosti dovedností profesních a interpersonálních byl velmi malý. Zaměstnavatelů, kteří preferují kompetence profesní je 19,5% a co se týká interpersonálních dovedností, tak ty jsou preferovány z 19,1%. Podnikatelsko-komerční dovednosti jsou pro zaměstnavatele důležité ze 17,6%, inovativní pak z 16%, strategicko-organizační schopnosti ze 14,2% a na poslední pozici se umístily všeobecné akademické dovednosti, které zaměstnavatelé považují za důležité z 13,7%. Pokud došlo k zaměření na Českou republiku, hodnocení žebříčku kompetencí zaměstnavateli se výrazně nelišilo. Na rozdíl od ostatních zemí byly spíše preferovány všeobecné akademické kompetence, které se umístily celkově na pátém místě. Strategicko-organizační schopnosti jsou tak v České republice při porovnání s ostatními kompetencemi považovány za méně důležité.

Rozlišení kompetencí a jejich následné hodnocení zaměstnavateli bylo uznáno jako přijatelné pro zjišťování kompetencí u absolventů vysokých škol prostřednictvím výzkumu Reflex 2010 a Reflex 2013. Avšak muselo dojít k menším změnám. Jednotlivé Reflexy obsahovaly rozdílný počet kompetencí. V roce 2010 si mohli absolventi při dotazníkovém šetření vybírat ze 24 kompetencí a v roce 2013 z 26 možností. Na základě odpovědí na 3 dané otázky, které se týkaly kompetencí bylo vytvořeno 7 kategorií

kompetencí. Šest ze sedmi kompetencí odpovídá kompetencím, které byly definovány pro hodnocení zaměstnavatelů. Jediným rozdílem byla poslední, tedy sedmá kategorie, která se týká prezentování (komunikace). Koucký a kol. (str.59, 2014) tedy zmiňuje těchto 7 kompetencí: „*profesní odbornost, flexibilita, inovace, mobilizace lidských zdrojů, mezinárodní orientace, podnikavost a prezentace*“.

Na základě výzkumu Reflex 2013 bylo zjištěno, že pokud se hodnotí samotní absolventi, jsou jejich vlastní kompetence hodnoceny výše než kompetence, které byly získány v terciárním vzdělání. Výjimkou jsou odborné znalosti, které jsou vyšší po absolvování VŠ. Nejvýše hodnocené kompetence u absolventů, které mohli získat při studiu jsou již zmíněné odborné znalosti, schopnost využít získané informace, vzdělávat se. Hodnocení těchto kompetencí je zmíněno jako nadprůměrné. Naopak kompetence jako je podnikavost, cizí jazyk a matematické dovednosti jsou hodnoceny jako kompetence s nejnižším hodnocením. Co se týče skoro průměrného hodnocení kompetencí, tak do této skupiny patří kompetence jako je např. odpovědnost, organizace, schopnost vedení týmu atd.

Pokud došlo k zaměření na vlastní hodnocení kompetencí absolventů, tak nejbližší průměru mají matematické dovednosti a podnikavost. Nejvýše hodnocenými kompetencemi jsou tzv. měkké kompetence. Absolventi poukazují na to, že i přesto, že pociťují vyšší míru měkkých kompetencí, jsou stále nedostačující požadavkům ze strany zaměstnavatelů. Nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí pociťují absolventi např. u těchto kompetencí: schopnost vyjednávat, pružně reagovat na dané situace, schopnost zvládat stresové situace, schopnost řešit problémy, přizpůsobit se novým situacím atd. V tomto výzkumu byly také zjišťovány rozdíly v kompetencích jednotlivých stupňů terciárního vzdělání. Pokud dojde k porovnání bakalářského a magisterského stupně, nejsou zde významné rozdíly, avšak rozdíl v délce vzdělávání u jednotlivců je v některých případech poznat. Absolventi magisterského stupně získají díky delšímu vzdělání vyšší kompetence, které se týkají odborných znalostí, všeobecného přehledu a také oblasti matematiky. Absolventi bakalářského stupně vzdělání disponují některými lepšími kompetencemi. Uváděny jsou např. komunikace a podnikavost. Absolventi doktorského studia se liší od absolventů předešlých dvou stupňů vzdělání. Mají vyšší úroveň kompetencí a to v oblasti odborných znalostí, matematiky, cizích jazyků, avšak co se týče měkkých kompetencí jsou na tom absolventi doktorského studia hůře.

Balcar, Knob (2016) se zabývají touto problematikou kompetencí podrobněji a zaměřují se na to, zda se na českém trhu práce kladě větší důraz na specifické nebo obecné kompetence. Na základě studií (Burdová a Paterová, 2009; Kalousková 2007 a 2006; Kalousková a kol. 2004) Balcar a Knob (2016) zmiňují, že zaměstnavatelé přisuzují oběma kompetencím přibližně stejnou váhu, avšak preference specifických kompetencí mírně převažuje. Pokud však dojde k zaměření na obecné kompetence, ty lze, jak již bylo zmíněno v předcházející kapitole, rozdělit na měkké a tvrdé. Měkké kompetence jsou zaměstnavateli považovány za důležitější.

Balcar (2018) na základě studie Balcar et. al. (2011) se podrobněji zabývá měkkými kompetencemi v České republice. Zmiňuje, že měkké kompetence jsou stejně důležité a přínosné jako tvrdé kompetence. Jsou tedy považovány za důležitý zdroj, který zajišťuje efektivní výkon práce a hospodářský růst. I přesto, že zaměstnavatelé přisuzují měkkým kompetencím větší váhu, v jejich rozvoji tomu tak není. Nejen v České republice, ale i v ostatních zemích dochází při přípravě na budoucí zaměstnání k prohlubování a rozvíjení se zejména tvrdých kompetencí. Příčinou této disharmonie jsou různé pohledy na důležitost tvrdých a měkkých kompetencí při uplatnění na trhu práce. Avšak je důležité zmínit, že ve většině situací, kdy jsou kompetence efektivně využívány, dochází k uplatnění obou kompetencí zároveň. Balcar (2018) tak uvádí, že ideálním řešením by bylo, kdyby se již v průběhu vzdělávání prohlubovaly a zdokonalovaly u jednotlivců jak měkké, tak tvrdé kompetence. Pomocí vzdělávacího systému již určitým způsobem dochází k rozvoji měkkých kompetencí, avšak situace by v tomto ohledu mohla být mnohem lepší. Jako příklad uvádí rozvoj tvrdých dovedností, které jsou běžně hodnoceny a to např. pomocí stanovení vzdělávacích cílů na základě požadavků jednotlivých povolání. U měkkých kompetencí tomu tak není.

V České republice existuje významný nástroj, který napomáhá v orientaci kompetencí. Balcar a Knob (2016) uvádí, že trh práce v České republice je velmi dynamický. Zaměstnavatelé neustále mění své požadavky na své stávající, ale i potencionální zaměstnance. Proto je zapotřebí monitorovat tyto změny, aby mohlo docházet k přizpůsobování vzdělávacího systému těmto potřebám. V České republice existuje velmi významný nástroj, který napomáhá nejen obecně vzdělávací soustavě, ale také absolventům vysokých škol i ostatním jedincům orientovat se v přehledu povolání, které jsou vykonávány na území České republiky. Tento nástroj se nazývá Národní soustava povolání (NSP, str.1, 2017), která je definována jako: „soustavně

rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog popisů povolání a je nástrojem pro zvýšení mobility pracovní síly na základě potřeb trhu práce, které identifikují zaměstnavatelé a odborníci z trhu práce.“ Důležitým přínosem této databáze je, že povolání zde nejsou definována pouze odbornými kompetencemi, ale také kompetencemi měkkými.

Balcar a kol. (2014) se podrobněji zabývali měkkými kompetencemi u absolventů VŠ. Na základě dotazníkové šetření, kterého se účastnili jak zaměstnavatelé, tak absolventi VŠ, byly podrobněji zkoumány měkké kompetence z obou pohledů. Dotazníkového šetření, které probíhalo v roce 2014 v období od ledna do února se podrobilo 770 zaměstnavatelů. Celkem 2095 absolventů VŠ prošlo dotazníkovým šetřením v období od února do dubna 2014. Zmínění absolventi zastupují tyto vysoké školy: Univerzitu Palackého v Olomouci, Západočeskou univerzitu v Plzni, Vysokou školu báňskou – Technickou univerzitu Ostrava, Vysoké učení technické v Brně, Vysokou školu ekonomickou v Praze a Univerzitu Tomáše Bati ve Zlíně. Zmíněné vysoké školy jsou reprezentovány celkem 1988 respondenty. Jelikož tento vzorek absolventů není reprezentativní na úrovni ČR, tak výsledky výzkumu budou později zmíněny na úrovni jednotlivých VŠ. Obě dvě skupiny respondentů měly k dispozici 15 měkkých kompetencí, jejichž úkolem bylo ohodnotit úroveň jednotlivých měkkých kompetencí.

Prostřednictvím zaměstnavatelů jsou nejlépe hodnoceny tyto měkké kompetence absolventů: cizí jazyk – angličtina (11,62 % absolventů chybí k dosažení požadované úrovně), práce s informacemi (16,46 %), celoživotní vzdělávání (17,82 %), flexibilita (18,36 %) a kreativita (19,13). Nejhůře byly zaměstnavateli hodnoceny tyto měkké kompetence: schopnost vést lidi (31,15 %), řešit problémy (29,01 %), samostatnost (27,65 %) a mít vliv na ostatní (27,33). Na základě dotazníkového šetření jsou měkké kompetence podle zaměstnavatelů stejně významné nebo významnější, než odborné znalosti jejich zaměstnanců. Zaměstnavatelé předpokládají i nadále růst významnosti měkkých kompetencí (Balcar a kol., 2014).

V této studii je také uváděn tzv. kompetenční deficit průměrného absolventa VŠ. Tento kompetenční deficit je popsán jako (Balcar a kol. str.30, 2014): „*rozdíl mezi reálnými kompetencemi absolventa a požadovanými kompetencemi pro výkon pracovní pozice.*“ Kompetenční deficit u měkkých kompetencí nabývá hodnoty od 16,46 % do 31,15 %. Důvodem tohoto rozpětí vybraných měkkých kompetencí u absolventů VŠ

z pohledu zaměstnavatele je velmi různorodá skladba jedinců, kteří VŠ studují (Balcar a kol., 2014).

Pokud došlo k zaměření na hodnocení absolventů jednotlivých VŠ z pohledu zaměstnavatelů, tak měkké kompetence absolventů se u většiny (více než 2/3) škol pohybovaly kolem průměrné hodnoty (4,02). Avšak byly zde výjimky z řad absolventů některých VŠ, jejichž měkké kompetence byly hodnoceny jako nadprůměrné. Jedinci byli absolventy těchto vysokých škol: Univerzity Karlovy v Praze, Masarykovy univerzity v Brně, Univerzity Palackého v Olomouci, Vysoké školy chemicko-technologická v Praze a Vysoké školy ekonomické v Praze. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava měla průměrnou úroveň měkkých kompetencí na úrovni 4,02 (Balcar a kol., 2014).

Absolventi, stejně jako zaměstnavatelé, hodnotili své měkké kompetence. Důležitým aspektem této studie je, že absolventi netvoří reprezentativní vzorek v České republice. Z toho důvodu není na absolventy zaměřeno jako na jednotlivce, ale jsou hodnoceny jednotlivé VŠ. Na základě výsledků obou dotazovaných skupin se došlo k těmto zajímavým závěrům (Balcar a kol., 2014).

Většina absolventů VŠ hodnotí své měkké kompetence kladněji, než dotazovaní zaměstnavatelé. 4,57 – 5,01 takto hodnotí absolventi průměrně výši měkkých kompetencí, zatímco zaměstnavatelé hodnotí měkké kompetence absolventů průměrnou hodnotou 4,24. Vyšší hodnocení měkkých kompetencí absolventy může být zapříčiněno nedostatečnou představou o naprosto zvládnuté kompetenci. Proto tak mohou nadhodnocovat své měkké kompetence. Další příčinou nadhodnocení jejich měkkých kompetencí může být pracovní pozice, která není tak náročná, tudíž nejsou potřeba zvláštní měkké kompetence. Pokud jsou hodnoceny měkké kompetence absolventů jednotlivých VŠ, tak jejich vnímání je rozdílné z pohledu absolventů a zaměstnavatelů. Příčinou tohoto odlišného vnímání měkkých kompetencí je neschopnost absolventů objektivně ohodnotit své kompetence ve srovnání s ostatními absolventy jiných VŠ. Pokud však došlo k zaměření na zjišťování vzájemné závislosti mezi měkkými kompetencemi prezentovanými jak zaměstnavateli, tak absolventy, bylo pomocí korelační analýzy zjištěno, že jsou na sobě vysoce závislé, tzn. že se VŠ zaměřují na stejné měkké kompetence (Balcar a kol., 2014).

Příkladem studie, která se zabývala kompetencemi v zahraničí je OECD (2018). Prvním příkladem je Norsko. Terciární vzdělání v Norsku klade velký důraz na získávání právě dovedností u jednotlivců, avšak důležité je také jejich následné rozvíjení v zaměstnání, které získají díky svému vzdělání na vysoké škole. OECD (2018) uvádí, že mnoho absolventů vysokých škol v Norsku často vykonává taková povolání, která jsou velmi intelektuálně náročná. Z toho důvodu je nutné, aby své kompetence neustále rozvíjeli, a to jak kompetence obecné, tak specifické. Autoři však zmiňují, že u absolventů vysokých škol může také docházet ke ztrátě dovedností, a to z toho důvodu, že nejsou zaměstnáváni na takový pracovních pozicích, které by jejich získané dovednosti nejlépe využívaly. Mezi absolventy se však najdou i takoví jedinci, kteří nejsou tak výkonní, jak by měli být po dostudování vysoké školy. Vzdělávací systém v Norsku se snaží vyřešit tento problém především z důvodu možného negativního vlivu na ekonomiku země.

Kompetencemi v oblasti terciárního vzdělání se také zabýval Drydakis (2016) ve Velké Británii. Podrobněji se zabýval jak kompetencemi vrozenými, tak získanými. U absolventů vysokých škol jsou vnímány schopnosti, osobnostní charakteristiky, dovednosti, ale také motivace atd. Tento autor však zmiňuje propojenost mezi kompetencemi absolventa a kvalitou vysoké školy a to tím, že pokud jsou jedinci schopnější, než ostatní, tak zpravidla studují na lepších univerzitách. Tento fakt pak má také vliv na příjmy absolventů ihned po ukončení vysoké školy. Chadha a Toner (2017) se zmiňují, že je ve Velké Británii kladen větší důraz na spolupráci mezi vysokými školami a podniky.

Výsledkem výzkumů, které prováděl Reflex 2010 a 2013 bylo zjištěno, že existuje vzájemný vztah mezi kompetencemi absolventů VŠ a kompetencemi, které jsou požadovány ze strany zaměstnavatelů. Oba dva tyto výzkumy potvrdily, že kompetence absolventů v šesti případech jsou vyšší než střední hodnota, která je zaměstnavateli požadována. Avšak i poslední kompetence – mobilizace lidských zdrojů je na úrovni průměru, který je od zaměstnavatelů požadován. Pokud dojde ke srovnání jednotlivých průzkumů Reflexů bylo zjištěno, že v průběhu let dochází ke zvyšování požadavků na kompetence ze strany zaměstnavatelů, na druhou stranu kompetence absolventů se snižují. Avšak výjimkou je kompetence profesní odbornost. Zaměstnavatelé mají největší požadavky ohledně kompetencí, které se týkají flexibility, dále pak inovací, prezentací, znalostního managementu a mobilizace lidských zdrojů. Naopak podnikavost není zaměstnavateli považována za velmi důležitou (Reflex, 2013).

Reflex (2013) na závěr tohoto výzkumu zmiňuje, že pokud dojde k zaměření na absolventy, kteří pracují na kvalifikačně náročných pozicích, tak právě oni disponují se stále stejnou úrovní kompetencí.

Na základě celkového hodnocení kompetencí Reflexem 2013 bylo zjištěno, že úroveň měkkých kompetencí u absolventů je nižší, než je požadováno ze strany zaměstnavatelů. Byly zde zmíněny příklady těchto měkkých kompetencí např. schopnost řešit stresové situace, schopnost samostatně řešit situace, rozhodovat. Významným zjištěním však bylo to, že na základě terciárního vzdělání nedochází k prohlubování těchto měkkých kompetencí. Pokud pak byly srovnávány kompetence vlastní a nabyté na VŠ, došlo se k závěru, že vlastní kompetence jsou vyšší, než získané až na výjimku odborných kompetencí. Avšak je důležité zmínit, že na kompetence mají vliv i jednotlivé fakulty vysokých škol. Například co se týká inovací a managementu, tak tyto kompetence jsou více rozvíjeny na technických a přírodovědeckých fakultách. Větší podnikavost a schopnost orientovat se v mezinárodním dění více zajišťují ekonomické fakulty. Pokud se jedná o prezentaci, tak tato kompetence je nejvíce rozvíjena na humanitních, teologických a pedagogických fakultách. Koucký a kol. (2014) také uvádí, že rozdíly nejsou pouze ve fakultách VŠ, ale také mezi jednotlivými VŠ. Kompetence jsou tak rozvíjeny na některých VŠ nebo fakultách více či méně, což má za následek absolventy s různě rozvinutými kompetencemi, což může být v budoucnosti problémem z hlediska dynamického trhu práce.

Van der Link et al. (2007) ve svém článku také uvádí problémy, které nastávají v současné době, a to rostoucí nepředvídatelnost budoucího vývoje trhu a z toho důvodu také nejistotu související s rozvíjením správných kompetencí, které jsou důležité jak z hlediska kvality tak i kvantity. Proto lze vidět i na vysokých školách snahu o nalezení vhodných kompetencí, které by pak napomohly rychle se měnícím pracovním trhům ve světě. Autor také uvádí, že pojem kompetence je využíván i na mezinárodní úrovni, avšak jednotlivé země tento pojem mohou vnímat trochu odlišně, což může být také problém. Uvádí, že kompetence jsou z velké části řešeny ve vzdělávacích institucích a zejména tedy na VŠ. I přesto, že se vzdělávací instituce na tuto problematiku zaměřují a snaží se o zvyšování kompetencí, tak Van der Link et al. (2007) zmiňuje, že je stále nedostatek informací o tom, které kompetence jsou nejdůležitější. Které kompetence jsou pro absolventy důležité, zda ty, které jsou významné při vstupu na trh práce nebo ty, které jsou důležité v pozdějším období. Van der Link et al. (2007) uvádí 3 hlavní problémy

kompetencí, se kterými se snaží instituce vypořádat. Prvním problémem je definování pojmu definice, jelikož je v různých částech světa pojmána trochu odlišným způsobem. Druhý problém je spatřován v nedokonalé spolupráci mezi trhem práce a vzdělávacím systémem. Poslední problém spočívá v samotném vzdělávání.

MPSV (2016) se zaměřilo na vývoj trhu práce v budoucnosti a tudíž i vlivu na vývoj a potřebu daných kompetencí. MPSV zmiňuje, že v průběhu 10-20 let dojde k výrazným změnám, které ovlivní nejen zkušené pracovníky, ale i absolventy VŠ. Nové technologie, informace a kybernetizace budou mít za následek zánik některých profesí, a naopak vznik profesí nových. Z tohoto důvodu také dojde ke změně v požadavcích na absolventy i stávající zaměstnance, co se týče dovedností.

MPSV (2016) uvádí, že je velmi obtížné definovat konkrétní dovednosti, které budou potřebné. Je to především proto, že technologický pokrok je velmi rychlý. Proto MPSV zmiňuje, že je ideální se zaměřit na dnešní vzdělávání v oblasti jak tvrdých, tak měkkých kompetencí. Důležitým aspektem také je, aby se absolventi důkladně zaměřili na pochopení svého oboru a jeho principů, které jsou v průběhu let neměnné. Jaké kompetence budou však muset být určité rozvíjeny jsou inovativní myšlenky a podnikatelské dovednosti.

MPSV (2016) zmiňuje dva horizonty ve kterých je potřeba se zaměřit na konkrétní dovednosti. V prvním horizontu 5-ti let bude potřeba se zaměřit na oblast využívání internetu, mobilních zařízení a aplikací. Avšak v delším časovém úseku a to 10-ti let by se měla společnost zaměřit na oblast robotiky, energie, pokročilých materiálů atd. a tudíž i na dovednosti spojené s touto problematikou. Zaměřit se na tyto dovednosti by se mělo pomoci státu. Stát by měl mít hlavní roli, která by podporovala vzdělání, a to v mnoha nových rovinách. Do rozvoje vzdělávání by měly zasahovat i nadále další instituce jako jsou např. jednotlivé úřady práce, dále také zástupci zaměstnavatelů, odbory. Tyto platformy by však neměly zajišťovat jen možnost nalezení pracovního místa, ale také zprostředkovat poradenské služby. Pokud dojde k většímu zaměření na absolventy vysokých škol, mělo by dojít k většímu propojení škol s podniky. Vysoké školy by se měly zaměřit na tvorbu nových vzdělávacích programů, které by odrážely aktuální požadavky trhu práce.

4 Kompetence absolventů VŠB-TUO na trhu práce z pohledu absolventů a zaměstnavatelů

4.1 Metodika zkoumání

Praktická část diplomové práce bude zaměřena na uplatnitelnost absolventů vysokých škol v České republice se zaměřením na VŠB-TUO. Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO a jejich podpora byla a je zjišťována pomocí projektu Technika pro budoucnost. Tento projekt vznikl díky Evropskému strukturálnímu a investičnímu fondu, konkrétně tedy na základě Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání, který je v České republice pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Projekt Technika pro budoucnost napomáhá ke zjištění potřeb trhu práce, a to pomocí spolupráce mezi různými sférami společnosti. V rámci tohoto Projektu dochází k modernizaci výukových metod pomocí takového technického vybavení, které odpovídá nejnovějším trendům. Snaží se také o prohloubení spolupráce mezi absolventy a ekonomickými subjekty zajišťujícími praxi. Projekt podporuje také kooperaci se studenty, kteří jsou handicapovaní. Dochází k samotnému zaměření na management VŠ. Výsledkem toho projektu má být vznik nových nebo úprava stávajících studijních programů, které budou výsledkem spolupráce se zaměstnavateli, a následné usnadnění vstupu absolventů na trh práce (TPB, 2016).

V rámci praktické části jsou posuzovány dvě skupiny respondentů, pomocí kterých dochází ke zjišťování potřebných informací. První skupinu tvoří absolventi, kteří hodnotí sebe samotné. Druhou skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří hodnotí jimi zaměstnané absolventy.

Absolventi, kteří se účastnili dotazníkového šetření a hodnotili sami sebe, byli osloveni pomocí programu Alumni. Tento Program vytvořený Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava vznikl za účelem udržení vzájemných kontaktů a rozvíjení spolupráce mezi absolventy a jejich alma mater. Program Alumni se snaží upevňovat vztahy s absolventy. Za absolventy se v tomto případě považují všichni jedinci, kteří absolvovali VŠB-TUO. V tomto případě tak nezáleží na roku promoci, ani vystudovaném oboru, či profesním zaměření. Dotazníkového šetření, které bylo prováděno VŠB-TUO se mohli účastnit absolventi VŠB-TUO, kteří splňovali dvě podmínky a to: rok absolvování VŠB-TUO a registraci v systému Alumni VŠB-TUO.

Absolventi, kteří se mohli účastnit dotazníkového šetření, museli ukončit své vzdělání na VŠB-TUO od roku 2013 do roku 2018 (Alumni, 2020).

Druhou skupinu respondentů tvoří zaměstnavatelé, kteří hodnotí absolventy VŠB-TUO. Absolventi, kteří jsou zaměstnavateli hodnoceni, jsou u těchto ekonomických subjektů zaměstnáni. Sběr potřebných dat byl zajištěn prostřednictvím společnosti Trexima. Tato společnost prováděla výzkum na základě požadavku VŠB-TUO. Trexima je česká společnost, která působí v oblasti trhu práce, vzdělávání, podnikového poradenství a také pracuje na řadě veřejných projektů. Tato společnost také nabízí personální systém, který ekonomickým subjektům umožňuje hodnotit zaměstnance. (Trexima, 2020).

Zaměstnavatelé, kteří se účastnili dotazníkového šetření zajištěného pomocí společnosti Trexima, museli splňovat následující podmínky. Museli působit alespoň v jednom z těchto krajů: Moravskoslezském, Olomouckém a Zlínském. Také záleželo na velikosti ekonomických subjektů a odvětvových sekcí klasifikace CZ-NACE. U Absolventů, kteří budou hodnoceni zaměstnavateli budou pro potřeby dotazníkového šetření sledovány určité znaky. Bude sledován kraj, ve kterém je zaměstnán, dále pak velikost firmy zaměstnavatele podle počtu zaměstnanců, odvětví, ve kterém absolvent pracuje, dále pak vlastnictví zaměstnavatele a konkrétní profese. (Trexima, 2018)

Obě dvě skupiny respondentů tak vyplňovaly vytvořený dotazník, který byl přizpůsobený oběma šetřeným skupinám. Tyto dvě skupiny hodnotily odborné znalosti a dovednosti. Podrobněji je zde kladen důraz na teoretické znalosti, jazykové a ICT dovednosti a v posledním případě měkké dovednosti. Pro dotazníkové šetření bylo vybráno těchto 15 měkkých kompetencí, které byly taktéž oslovenými respondenty hodnoceny (Trexima, str. 19, 2018):

- **Efektivní komunikace:** schopnost jedince prezentovat, argumentovat, naslouchat a zejména aktivně komunikovat s ostatními.
- **Kooperace (spolupráce):** aktivní a zodpovědné participování ve skupině.
- **Kreativita:** talent na vyhledávání nových nápadů a příležitostí za účelem úspěchu, či lepšího výsledku.
- **Flexibilita:** schopnost jedince se rychle a pružně přizpůsobit dané situaci, a i přesto pracovat efektivně.

- **Uspokojování zákaznických potřeb:** snaha o zjištění a následné uspokojení potřeb zákazníka.
- **Výkonnost:** schopnost jedince pracovat dle úrovně odpovídající vynikajícímu výkonu.
- **Samostatnost:** taková schopnost, díky které umí jednotlivec pracovat na svém úkolu soustředěně, vědomě a vytrvale bez pomoci ostatních.
- **Řešení problémů:** jedinec umí včas a správně identifikovat problém, odhadnout správně řešení, realizovat ho a nakonec také vyhodnotit výsledek.
- **Plánování a organizování práce:** jedinec je schopný plánovat a organizovat práci sobě i ostatním.
- **Celoživotní učení:** schopnost jedince se učit, přijímat nové informace a aktivně se účastnit vzdělávacích programů.
- **Aktivní přístup:** schopnost jedince pracovat víc, než je jeho pracovní povinnost a požadavky.
- **Zvládání zátěže:** schopnost jedince zvládat stresové situace, neúspěchy a překážky.
- **Objevování a orientace v informacích:** schopnost jedince najít, rozpoznat a vybrat relevantní informace potřebné v dané situaci.
- **Vedení lidí:** schopnost jedince vést skupinu lidí.
- **Ovlivňování ostatních:** schopnost jedince ovlivňovat druhé lidi za účelem osobního úspěchu.

Jak absolventi, tak zaměstnavatelé tyto odborné znalosti a dovednosti hodnotili pomocí následující škály (Trexima, str 18, 2018):

- **Extrémně schopný absolvent:** znalosti a dovednosti absolventa jsou vyšší než běžně požadovaná úroveň zapracovaného pracovníka v dané organizaci.
- **Schopný absolvent:** znalosti a dovednosti absolventa jsou na běžně požadované úrovni zapracovaného pracovníka v dané organizace.
- **Běžný absolvent:** znalosti a dovednosti absolventa jsou na běžné úrovni, která je požadována od „nováčka“ v dané organizaci.
- **Podprůměrný absolvent:** znalosti a dovednosti absolventa jsou na nižší než běžně požadované úrovni od „nováčka“ v dané organizaci.

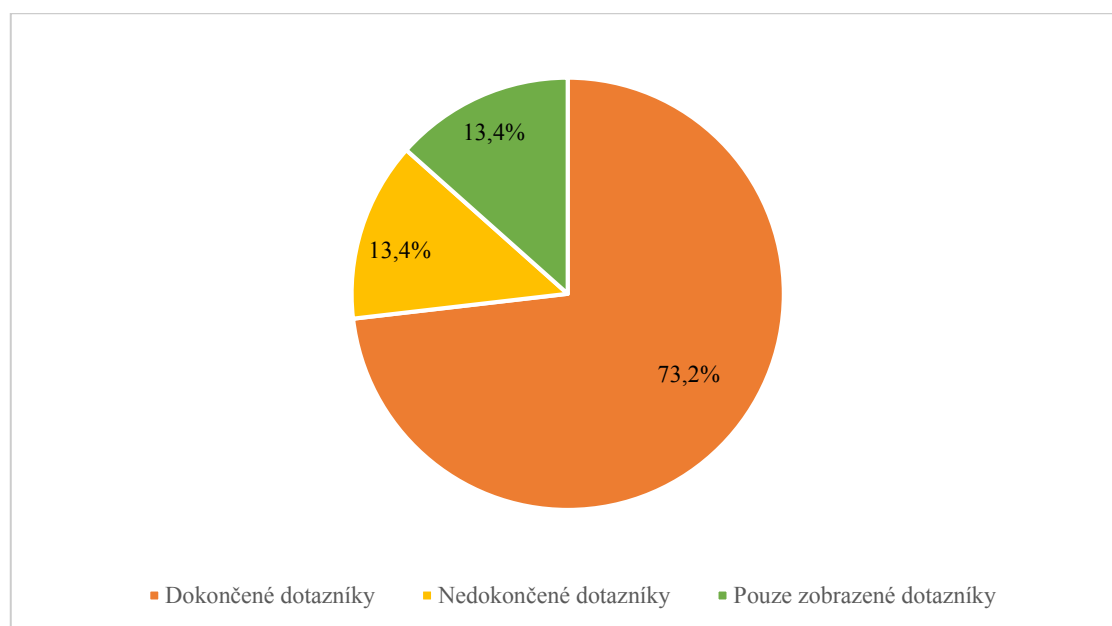
4.2 Absolventi

4.2.1 Metoda sběru dat

Data potřebná pro výzkum byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazník pro absolventy VŠB-TUO byl dostupný online. Tento dotazník byl absolventy VŠB-TUO vyplňován v průběhu října 2018. První odpovědi od respondentů byly získány 3.10. 2018 a poslední 26.10.2018. Celková doba trvání dotazníkového šetření byla 24 dnů.

Pro sestavení grafu 4.1 byla využita data získaná prostřednictvím dotazníku. Celkem dotazník otevřelo 313 respondentů. Z toho bylo 229 dotazníků dokončeno což je 73,2 %. 42 tedy 13,4 % dotazníků bylo absolventy nedokončeno a stejný počet respondentů dotazník pouze zobrazil.

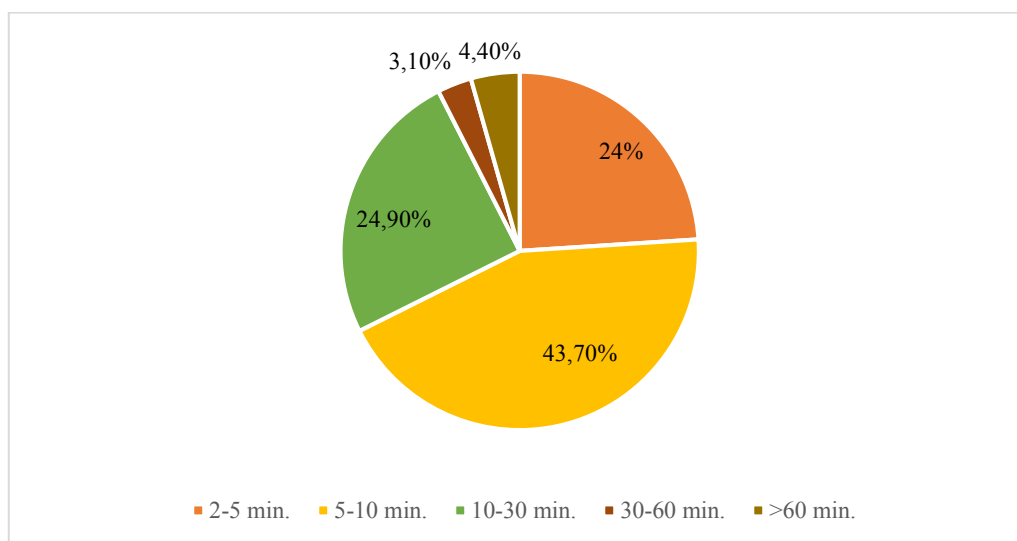
Graf 4.1 Statistika dotazníku absolventů VŠB-TUO



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Dotazníkem bylo také zjištěno, jak dlouho trvalo absolventům VŠB-TUO jeho vyplnění. Z grafu 4.2 můžeme vyčíst, že 43,7 % absolventů vyplňovalo dotazník 5-10 min., 24,9 % absolventů vyplňovalo dotazník 10-30 min., 2-5 min. vyplňovalo dotazník 24 % absolventů, více jak 60 min. 4,4 % respondentů a 30-60 min. vyplňovalo dotazník pouze 3,1 % absolventů.

Graf 4.2 Doba vyplňování dotazníku absolventy VŠB-TUO

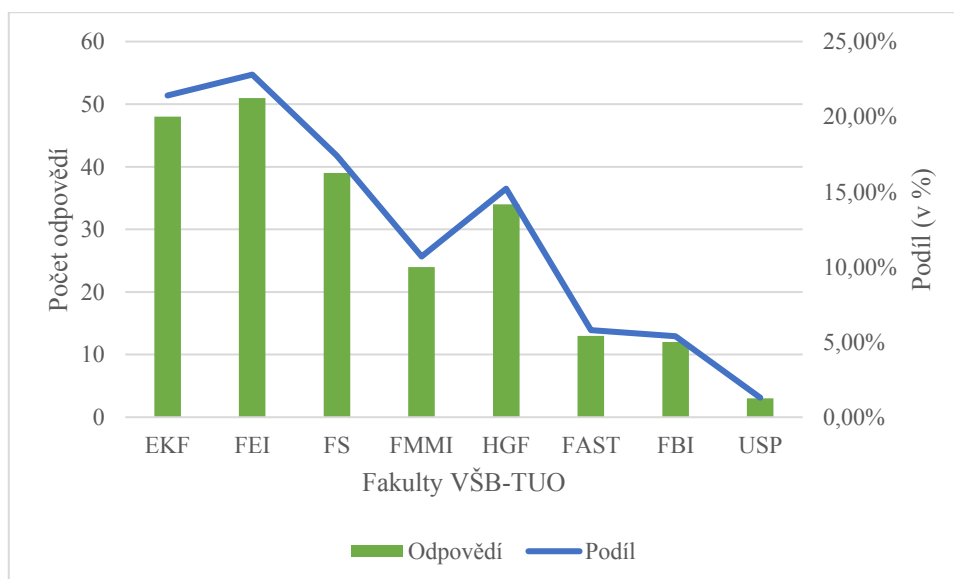


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

4.2.2 Popis zkoumaného vzorku

Dotazníkového šetření se mohli účastnit absolventi VŠB-TUO, kteří splňovali dvě kritéria. Prvním kritériem bylo absolvování VŠB-TUO v roce 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 nebo 2018. Druhým kritériem byla registrace v systému Alumni VŠB-TUO. Z grafu 4.3 můžeme vidět počet absolventů z jednotlivých fakult VŠB-TUO, kteří dotazník vyplnili.

Graf 4.3 Počet respondentů a podíl (v %) jednotlivých fakult VŠB-TUO

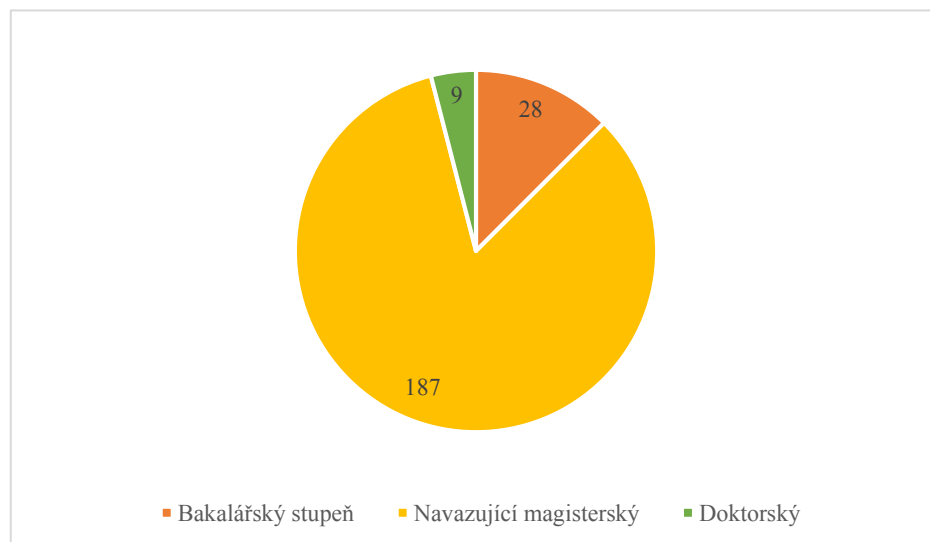


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se mohli účastnit absolventi všech fakult VŠB-TUO a to Ekonomické fakulty (dále jen EKF), Fakulty elektrotechniky a informatiky (dále jen FEI), Fakulty strojní (dále jen FS), Fakulty materiálů a technologické (dále jen FMMI), Hornicko-geologické fakulty (dále jen HGF), Fakulty stavební (dále jen FAST), Fakulty bezpečnostního inženýrství (dále jen FBI) a univerzitní studijní programy (dále jen USP). Z obrázku 4.3 můžeme vyčíst, že nejvíce absolventů, kteří se podíleli na vyplňování dotazníku bylo z FEI a to 51 (22,8 %) druhou nejpočetnější skupinou byli absolventi z EKF 48 (21,4 %). Dále pak FS s počtem 39 respondentů (17,4 %), HGF s 34 respondenty (15,2 %), FMMI s 24 respondenty (10,7 %), FAST 13 respondentů (5,8 %), FBI 12 respondentů (5,4 %) a z USP se podíleli na vyplnění dotazníku 3 lidé (1,3 %). Celkem se tedy do dotazníkového šetření zapojilo 224 respondentů.

Z grafu 4.4 vyplývá, že se dotazníkového šetření zúčastnili absolventi všech tří stupňů vysokoškolského vzdělání, a to tedy bakalářského stupně, navazujícího magisterského i doktorského.

Graf. 4.4 Rozdělení respondentů podle stupně studia na fakultách VŠB-TUO

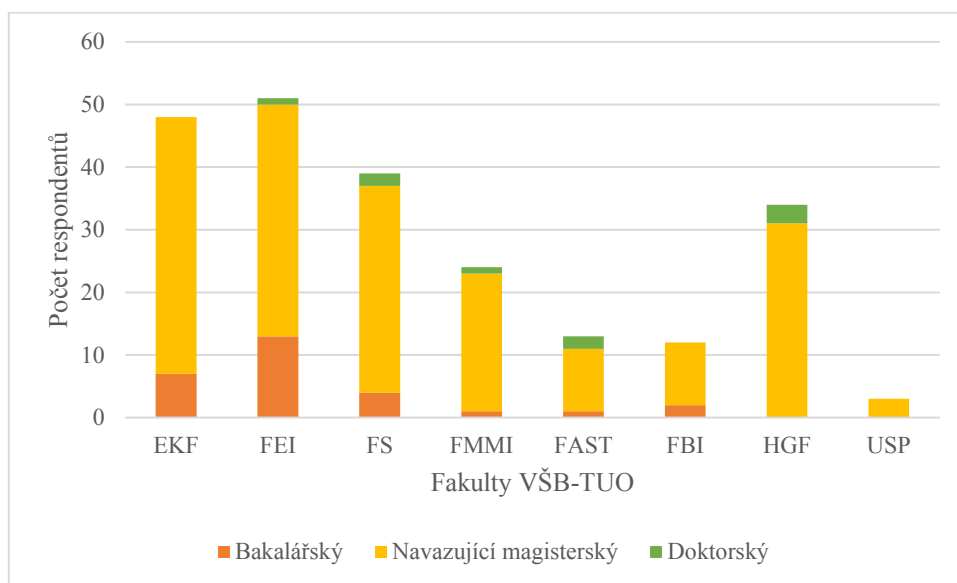


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Nejvíce absolventů, podílejících se na vyplňování dotazníků bylo z navazujícího magisterského studia a to 187, což je 87 % z celkového počtu respondentů. Druhou nejpočetnější skupinou byli absolventi bakalářského stupně 28, tedy 13 % a absolventů z doktorského studia bylo 9, což jsou 4 %.

Pomocí získaných dat byl také zjištěn podíl absolventů z jednotlivých stupňů studia.

Graf. 4.5 Počty absolventů fakult v jednotlivých stupních studia na VŠB-TUO

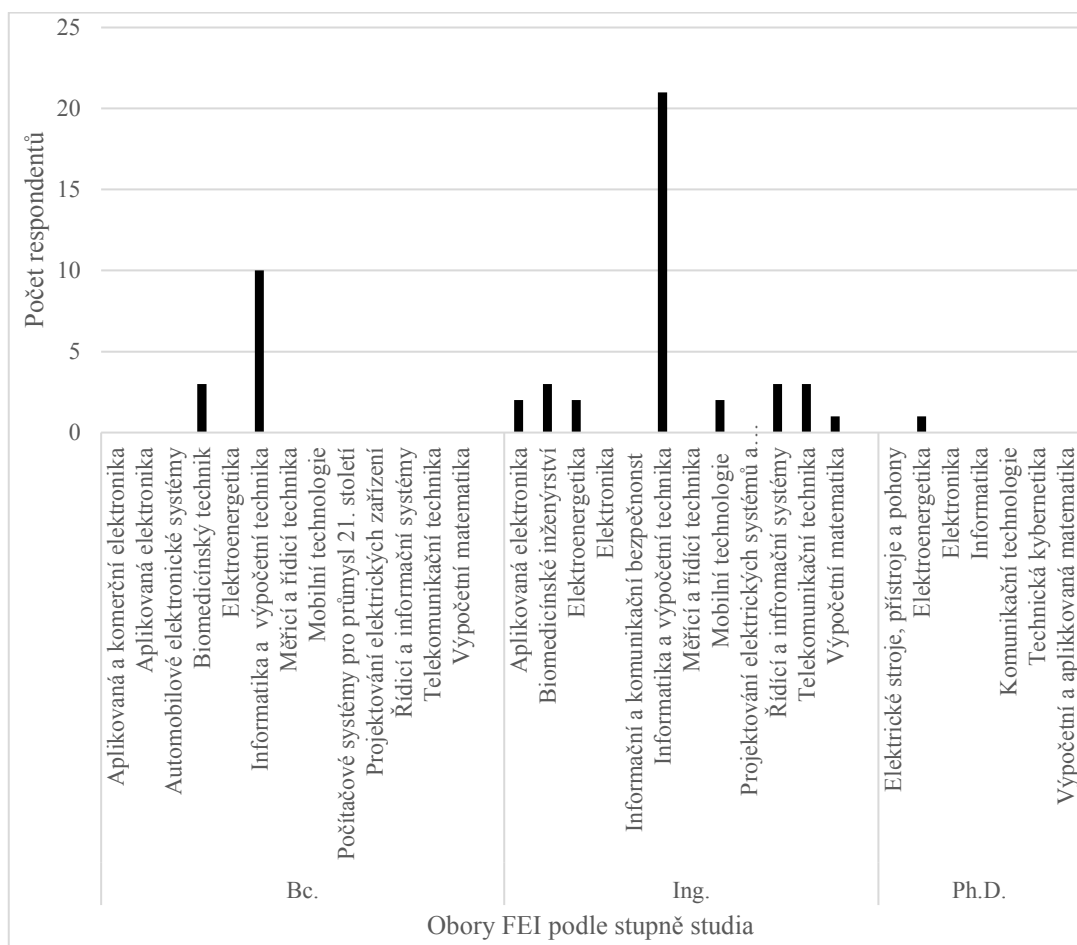


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Z grafu 4.5 můžeme vidět, jaký byl podíl odpovědí absolventů v jednotlivých stupních studia na Fakultách. Jak již bylo zmíněno nejvíce respondentů byl z FEI a to 51, z toho 13 absolventů bakalářského stupně, 37 magisterského stupně a 1 z doktorského. Druhý nejvyšší počet absolventů bylo z EKF a to 48, z toho byl 7 absolventů bakalářského stupně a 41 magisterského stupně. Z Fakulty strojní bylo celkem 39 respondentů. 4 absolventi bakalářského stupně, 33 magisterského stupně a 2 doktorského stupně. Z HGF se dotazníku celkem účastnilo 34 respondentů, z toho 31 z magisterského stupně a 3 doktorského. Z FMMI bylo celkem 24 respondentů, z toho 1 z bakalářského stupně, 22 z magisterského stupně a 1 z doktorského. Z FAST je celkem 13 respondentů a to 1 z bakalářského stupně, 10 z navazujícího magisterského a 2 z doktorského. Nejméně absolventů, kteří se podíleli na vyplňování dotazníků bylo z FBI a to 12. Z toho 2 z bakalářského stupně a 10 z magisterského stupně vzdělání.

Na základě dotazníkového šetření bylo také zjištěno, ze kterých oborů jednotlivých stupňů studia VŠ se něm podílelo nejvíce absolventů.

Graf 4.6 Počty absolventů podle studijních oborů FEI

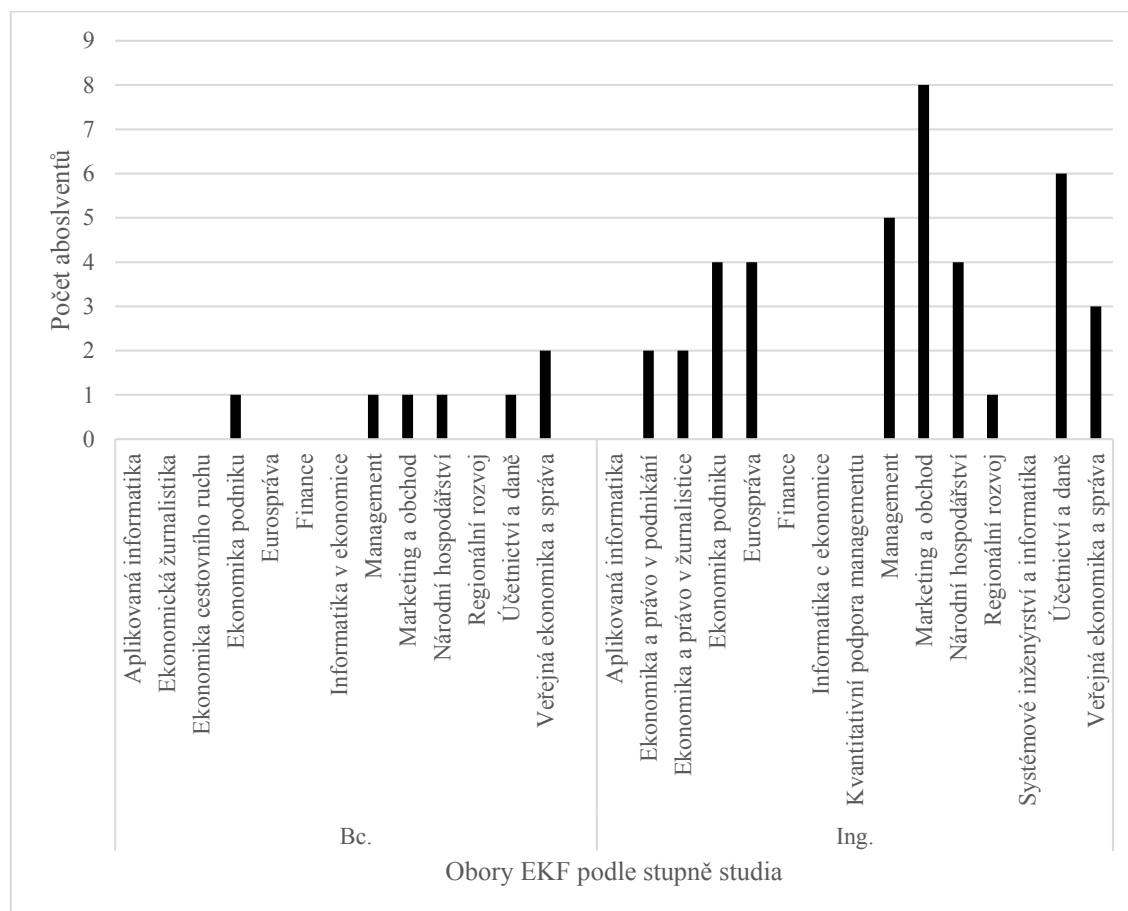


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Nejvíce absolventů, kteří se účastnili dotazníkového šetření bylo z FEI, celkem 51. 37 respondentů bylo z navazujícího magisterského stupně. Z toho 21 absolventů z oboru Informatika a výpočetní technika, po 3 absolventech z oborů Biomedicínské inženýrství, Řídicí a informační systémy a Telekomunikační technika. Dále pak po 2 absolventech z oboru Aplikovaná elektronika, Elektroenergetika a Mobilní technologie. 1 absolvent oboru Výpočetní matematika. Z bakalářského stupně studia se na dotazníkovém šetření podílelo celkem 13 absolventů, z toho 10 z oboru Informatika a výpočetní technika, 3 z oboru Biomedicínský technik a 1 absolvent z doktorského stupně studia z oboru Elektroenergetika.

Další fakultou, ze které byl nejvyšší počet respondentů je Ekonomická fakulta. Z Ekonomické fakulty vyplnilo dotazník celkem 48 respondentů. I u této fakulty převažuje počet absolventů z magisterského stupně vzdělání, celkem 39. Nejvíce absolventů je z oboru Marketing a obchod a to 8.

Graf 4.7 Počty absolventů podle studijních oborů EKF



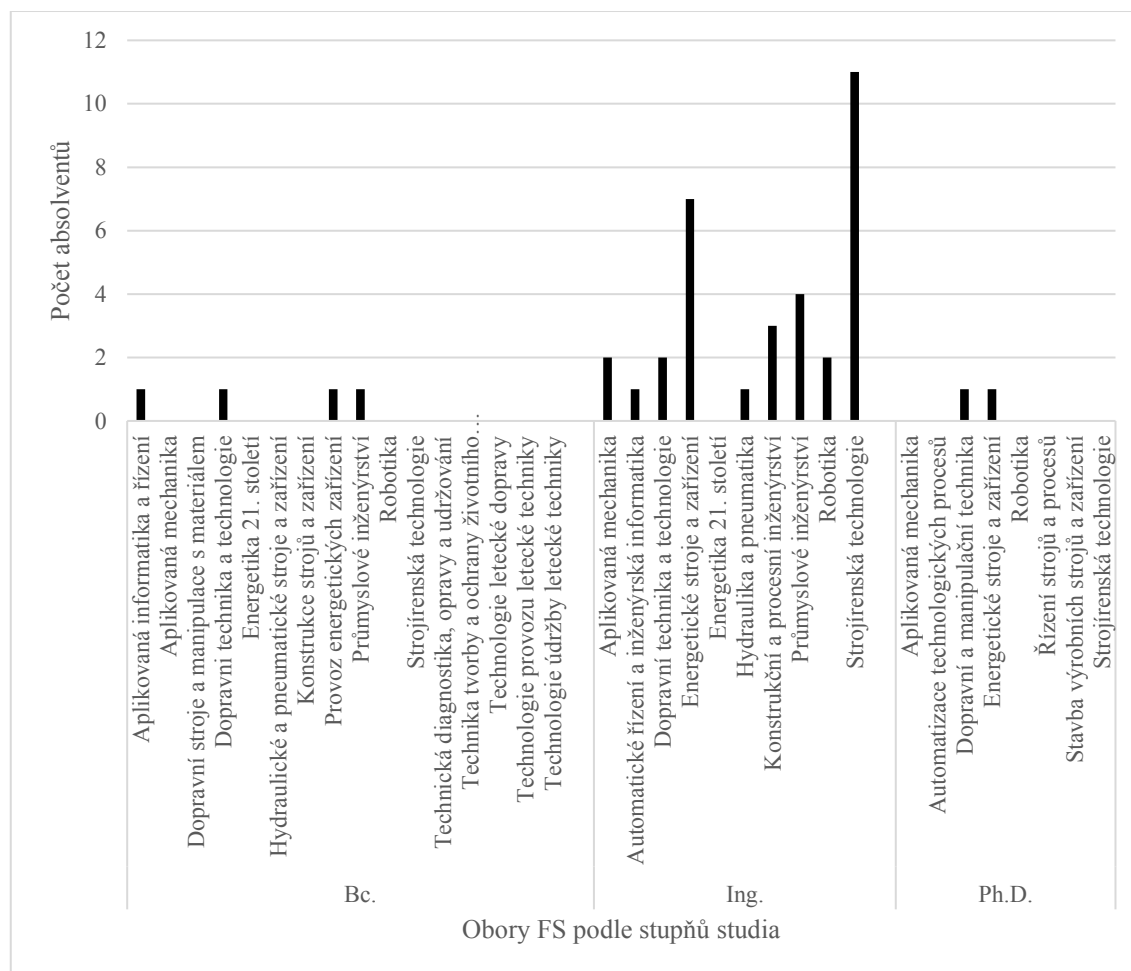
Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Dále pak je 6 respondentů z oboru Účetnictví a daně, 5 z Managementu. 4 respondenti z oborů Ekonomika podniku, Eurospráva a Národní hospodářství. Z oboru Veřejná ekonomika a správa to byli 3 respondenti. 2 respondenti z oborů Ekonomika a právo v podnikání a Ekonomika a právo v žurnalistice a 1 respondent z oboru Veřejná ekonomika a správa. Z bakalářského stupně vzdělání se dotazníkového šetření účastnilo 7 absolventů. 2 absolventi z Veřejné ekonomiky a správy a po 1 absolventovi z oborů Ekonomika podniku, Management, Marketing a obchod a Národní hospodářství.

Absolventi z FS byli třetí nejpočetnější skupinou, která se účastnila dotazníkového šetření. Bylo to tedy celkem 39 respondentů. Největší zastoupení měli

absolventi navazujícího magisterského stupně a to 33 absolventů, 4 absolventi bakalářského stupně a 2 z doktorského.

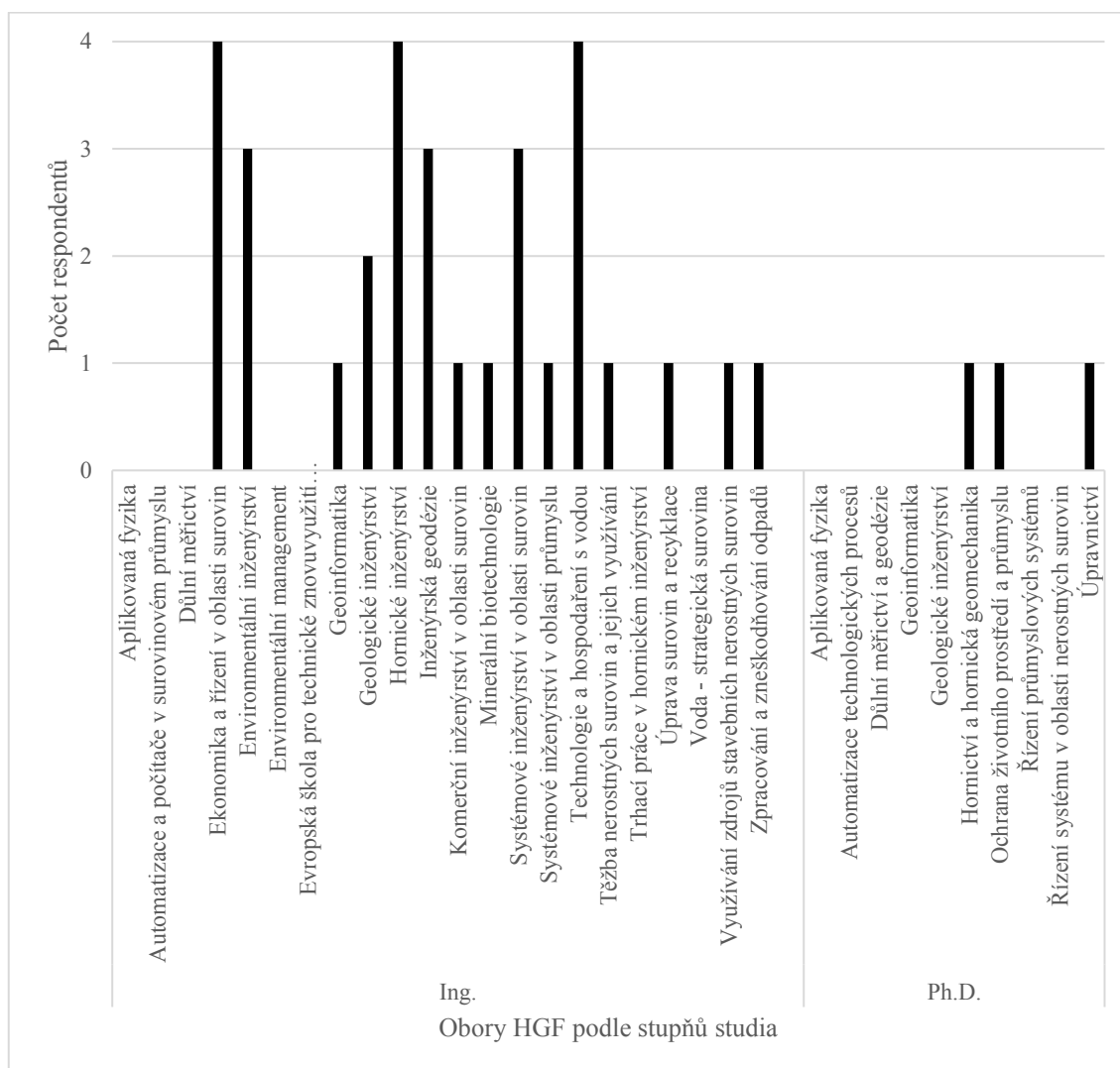
Graf 4.8 Počty absolventů podle studijních oborů FS



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Nejvíce absolventů je z navazujícího magisterského stupně z oboru Strojírenská technologie a to celkem 11, dále pak 7 absolventů z oboru Energetické stroje a zařízení, 5 absolventů z oboru Průmyslové inženýrství, 3 absolventi z oboru Konstrukční a procesní inženýrství. Dále pak 2 respondenti z oborů Aplikovaná mechanika, Dopravní technika a technologie a Robotika. Na dotazníkovém šetření se také podílel 1 absolvent z oboru Automatické řízení a inženýrská informatika a Hydraulika a pneumatika. Z bakalářského a doktorského stupně se podílel na výzkumu stejný počet absolventů a to 4. Z bakalářského stupně studia to bylo po jednom respondentovi z oboru Aplikovaná informatika a řízení, Dopravní technika a technologie, Provoz energetických zařízení a Průmyslové inženýrství. Z doktorského stupně to byl 1 absolvent z oboru Dopravní a manipulační technika a 1 z oboru Energetické stroje a zařízení.

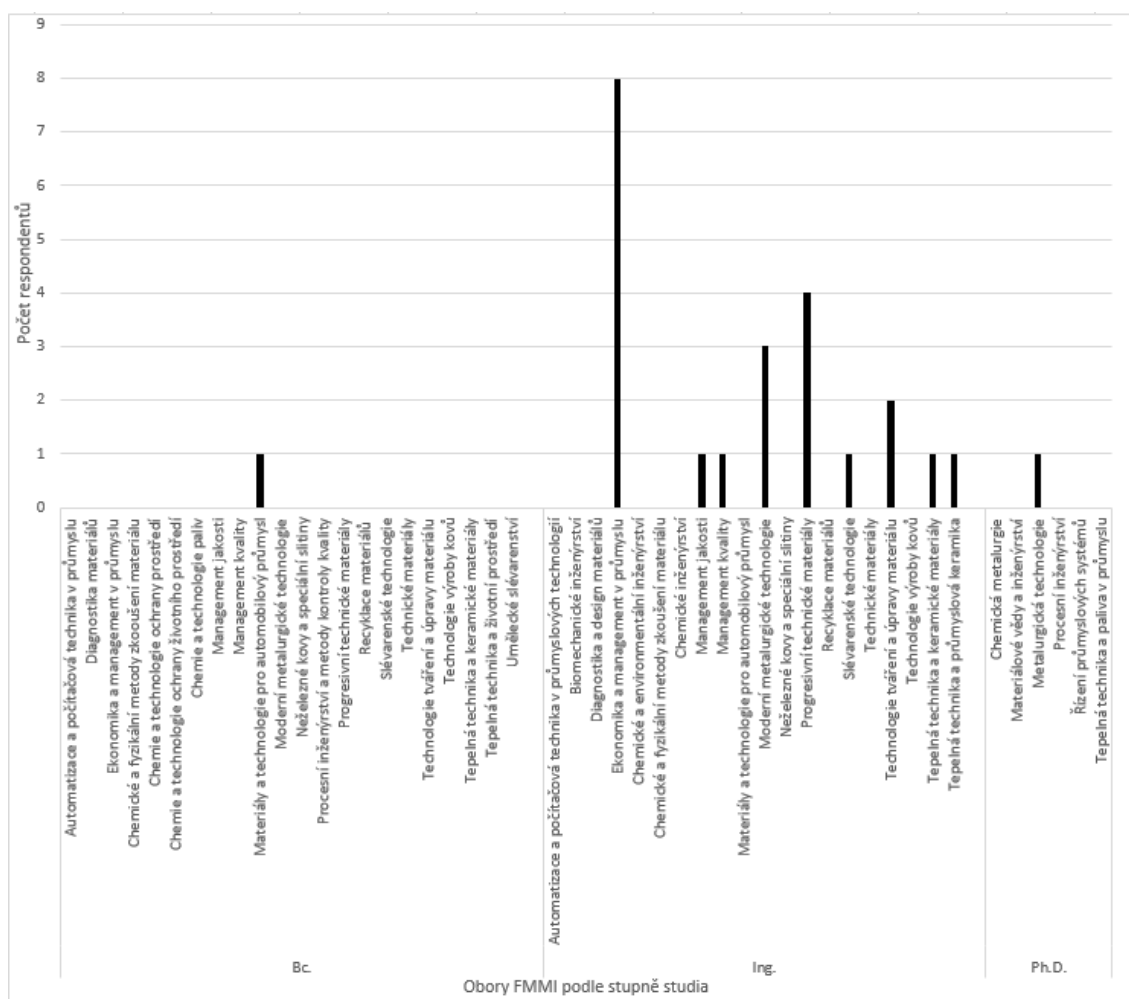
Graf 4.9 Počty absolventů podle studijních oborů HGF



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Nejvíce respondentů z HGF, kteří se podíleli na dotazníkovém šetření bylo opět z navazujícího magisterského stupně, celkem 31. Nejvyšší počet respondentů je z oboru Ekonomika a řízení v oblasti surovin, Hornické inženýrství a Technologie a hospodaření s vodou. Dále jsou to pak 3 absolventi z oboru Environmentální inženýrství, Inženýrská geodézie a Systémové inženýrství v oblasti surovin. 2 absolventi z oboru Geologické inženýrství. Z oborů Geoinformatika, Komerční inženýrství v oblasti surovin, Minerální biotechnologie, Systémové inženýrství v oblasti průmyslu, Těžba nerostných surovin a jejich využívání, Úprava surovin a recyklace, Využívání zdrojů stavebních nerostných surovin a Zpracování a zneškodňování odpadů se dotazníku účastnil vždy jen 1 absolvent. Z doktorského stupně studia to byli 3 respondenti z oborů Hornictví a hornická geomechanika, Ochrana životního prostředí a průmyslu a Úpravnictví.

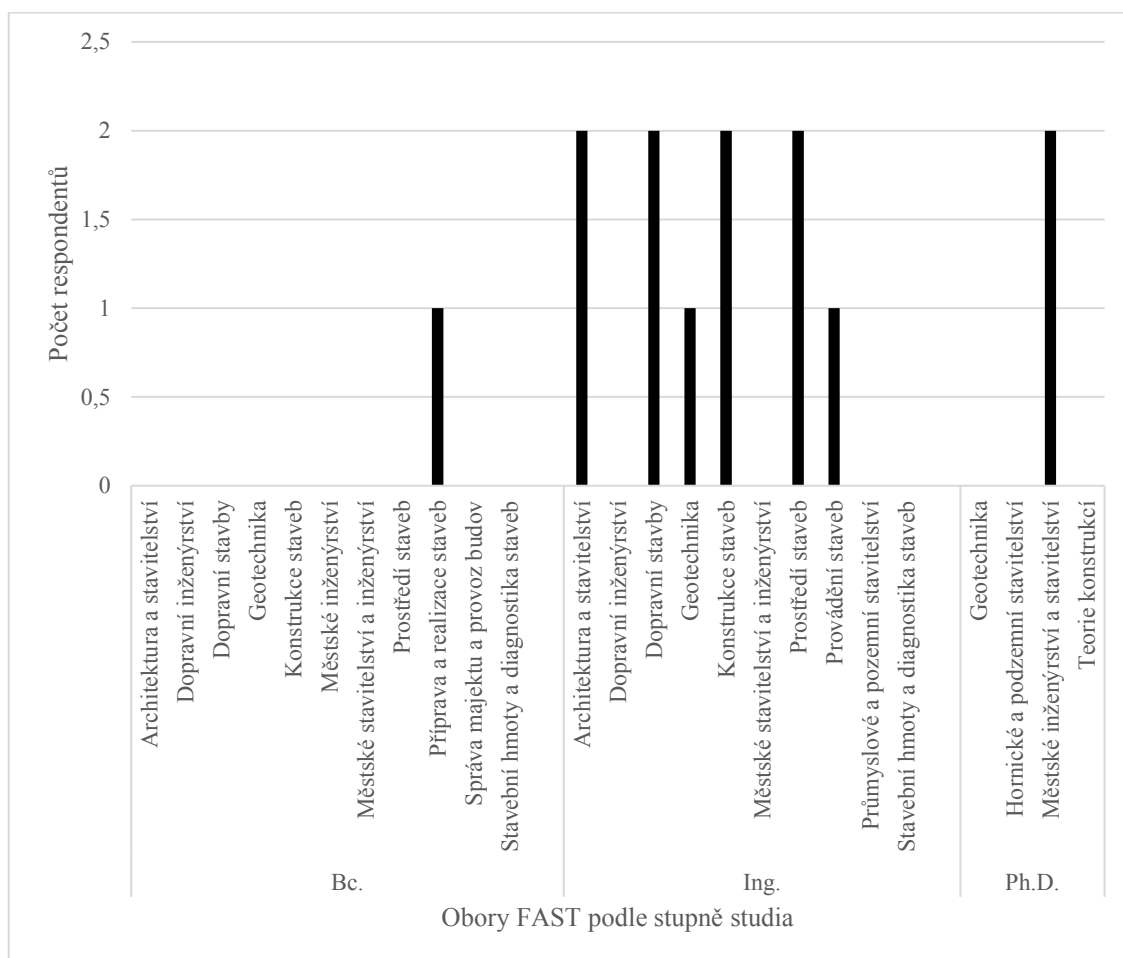
Graf 4.10 Počty absolventů podle studijních oborů FMFI



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

I u této fakulty je nejvíce respondentů z navazujícího magisterského stupně studia a to celkem 22. Nejvyšší počet zúčastněných, kteří vyplnili dotazník byli z oboru Ekonomika a management v průmyslu, celkem jich bylo 8. Dále pak z oboru Neželezné kovy a speciální slitiny a to 4, 3 pak z oboru Moderní metalurgické technologie, 2 respondenti z oboru Technologie tváření a úpravy materiálu. Dále to byly obory, ze kterých se dotazníkového šetření účastnil vždy jen 1 absolvent, a to z oboru Management jakosti, Management kvality, Slévarenské technologie, Tepelná technika a keramické materiály a Tepelná technika a průmyslová keramika. Dále to pak byl 1 absolvent bakalářského stupně studia z oboru Materiály a technologie pro automobilový průmysl a 1 absolvent doktorského stupně studia z oboru Metalurgická technologie.

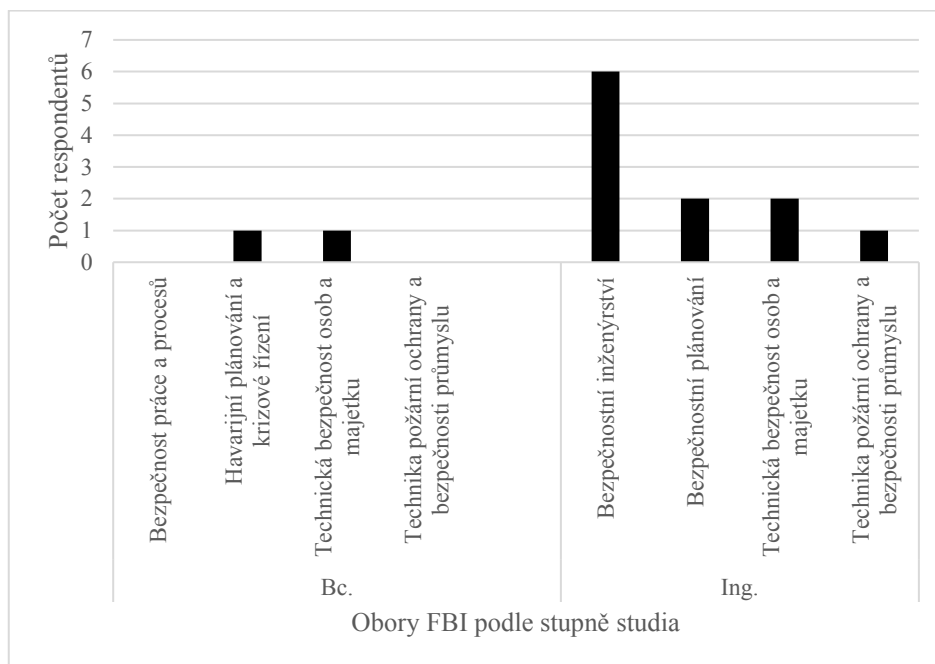
Graf 4.11 Počty absolventů podle studijních oborů FAST



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Další respondenti byli z FMFI, celkem jich byl 13. Z toho 10 z navazujícího magisterského stupně a to po 2 absolventech z oborů Architektura a stavitelství, Dopravní stavby, Konstrukce staveb a Prostředí staveb. Dále to pak byl 1 absolvent z oboru Geotechnika a Provádění staveb. 2 absolventi doktorského stupně studia z oboru Městské inženýrství a stavitelství a 1 absolvent bakalářského stupně vzdělání z oboru Příprava a realizace staveb.

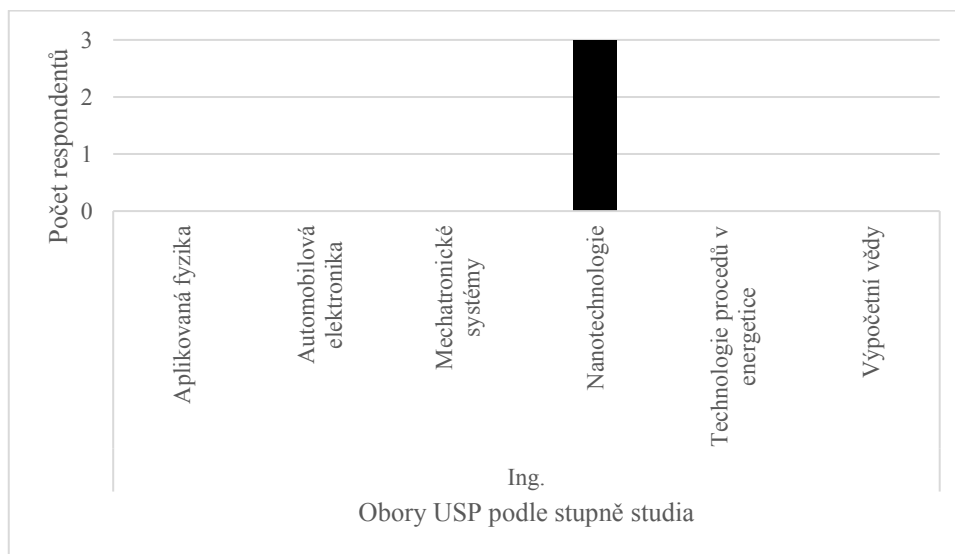
Graf 4.12 Počty absolventů podle studijních oborů FBI



Zdroje: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Nejvíce 12 respondentů z FBI bylo z navazujícího magisterského stupně, z toho 6 absolventů oboru Bezpečnostní inženýrství, 2 absolventi oboru Bezpečnostní plánování a Technická bezpečnost osob a majetku. 1 absolvent oboru Technika požární ochrany a bezpečnosti průmyslu. Z bakalářského stupně studia jsou to 2 respondenti, a to z oborů Havarijní plánování a krizové řízení a Technická bezpečnost osob a majetku.

Graf 4.13 Počty absolventů podle studijních oborů USP

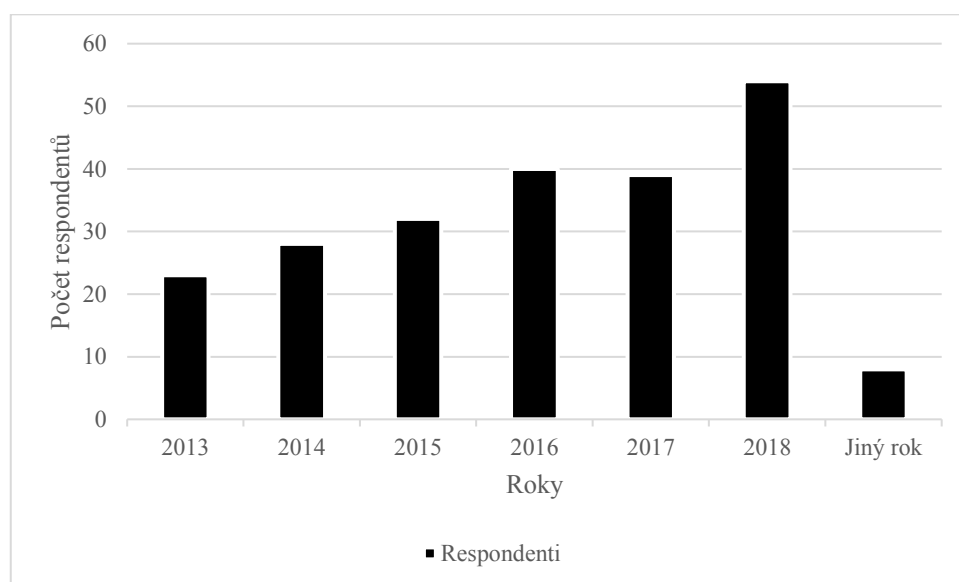


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Posledním grafem jsou obory USP. Můžeme vidět, že tento obor studia je zastoupen 3 absolventy magisterského stupně studia, a to z oboru Nanotechnologie.

Na základě grafu 4.14 můžeme vidět, roky promoci jednotlivých respondentů. Nejčastějším rokem promoci absolventů VŠB-TUO, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření byl rok 2018, bylo jich 54. Respondentů, kteří absolvovali v roce 2016 bylo 40, což je tedy druhý nejvyšší počet. Promujících v roce 2017 bylo 39. V roce 2015 pak promovalo 32 respondentů, v roce 2014 28 respondentů a v roce 2013 jich bylo 23. Mezi respondenty se také objevili absolventi, bylo jich 8, kteří promovali v jiném než v již uvedeném roce např. v roce 2010, 2012 nebo 1991.

Graf. 4.14 Rok promoci respondentů dotazníkového šetření VŠB-TUO



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

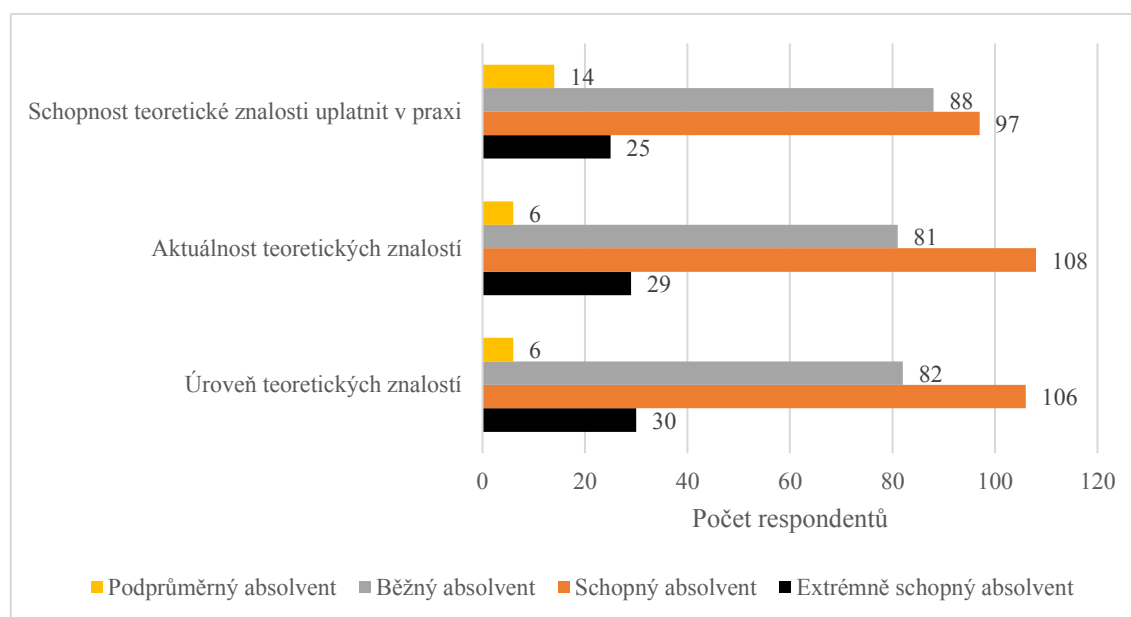
4.2.3 Kompetence absolventů VŠB-TUO

Na základě dotazníkového šetření, které probíhalo mezi absolventy VŠB-TUO ve všech stupních vysokoškolského stupně studia, byly zjišťovány jejich úrovně odbornosti, obecné dovednosti, ale především měkké kompetence. I této části dotazníkového šetření se účastnilo celkem 224 respondentů.

V dotazníku absolventi VŠB-TUO hodnotili nejdříve své teoretické znalosti v době nástupu do zaměstnání. Teoretické znalosti hodnotili ze tří pohledů. Nejdříve hodnotili svoji úroveň teoretických znalostí, dále pak současný stav teoretických znalostí a také schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi. Tyto tři zkoumané otázky mohly být

respondenty ohodnoceny jednou ze čtyř možností a to: extrémně schopný absolvent, schopný absolvent, běžný absolvent a podprůměrný absolvent.

Graf. 4.15 Odbornost absolventů VŠB-TUO v době nástupu do zaměstnání



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Na základě dat získaných pomocí dotazníkového šetření lze vidět, jak absolventi hodnotili svoji úroveň teoretických znalostí v době nástupu do zaměstnání. 106 absolventů (47,3 %) se ohodnotilo možností schopný absolvent, druhou nejpočetnější skupinou bylo 82 respondentů (36,6 %), kteří se hodnotili jako běžný absolvent. 30 respondentů (13,4 %) se ohodnotilo jako extrémně schopný a pouze 6 (2,7 %) jako podprůměrný absolvent. Pokud tedy zhodnotíme celkovou úroveň teoretických znalostí z pohledu absolventů, lze říci, že 136 respondentů se hodnotí jako nadprůměrní, což je 60,7 % ze všech respondentů.

Jak již bylo zmíněno také byla hodnocena aktuálnost teoretických znalostí. Nejvíce respondentů, tedy 108 (48,2 %) se i v tomto případě ohodnotilo jako schopní. Jako běžný absolvent se ohodnotilo na 81 respondentů (36,2 %). Možnost extrémně schopný absolvent zvolilo v tomto případě 29 respondentů (12,9 %) a jako podprůměrný absolvent se ohodnotilo 6 respondentů (2,7 %). 137 absolventů se v tomto případě hodnotí jako nadprůměrní.

Zkoumána byla také schopnost uplatnit teoretické znalosti v praxi. I v tomto případě se nejvíce absolventů považuje za schopné a to přesně 97 respondentů (43,3 %), dále pak 88 respondentů (39,3 %) za běžného absolventa. Za extrémně schopného

absolventa se v tomto případě považuje 25 respondentů (11,2 %) a 14 respondentů za podprůměrného (6,3 %). I v tomto případě převažuje nadprůměrné hodnocení.

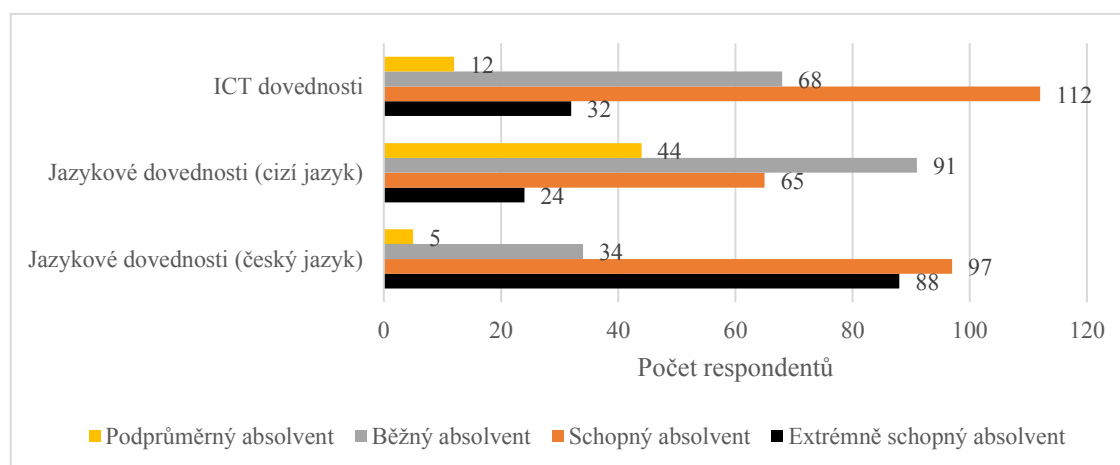
Lze tedy říci, že u všech tří zkoumaných situací se respondenti nejčastěji hodnotili jako schopní. U všech tří situací se hodnota pohybovala od 43,3 % do 47,3 %, což jsou nejvyšší hodnoty ze všech 4 vybíraných možností. Druhým nejčastějším ohodnocením byl běžný absolvent a tato možnost byla u jednotlivých situací v rozmezí od 36,6 % do 39,3 %. Za extrémně schopného absolventa se považuje od 11,2 % do 13,4 % respondentů. Možnost podprůměrný absolvent pak zvolilo od 2,7 % do 6,3 % respondentů.

Pokud srovnáme ohodnocení teoretických znalostí, jejich aktuálnost i jejich uplatnění v praxi, tak se absolventi hodnotí ve většině případech nadprůměrně.

Součástí dotazníkového šetření bylo také zjišťování obecných dovedností absolventa v době nástupu do zaměstnání. Zjišťovány byly jazykové dovednosti, a to v českém a cizím jazyce a také ICT dovednosti.

Hodnocení ICT dovedností absolventy bylo nadprůměrné, jak můžeme vidět z grafu 4.16, tak nejvíce respondentů se považuje v této oblasti za schopného absolventa. Tato možnost byla vybrána 112 absolventy (50 %), což tvořilo polovinu odpovědí a možnost extrémně schopný absolvent celkem 32 respondentů (14,3 %). 68 respondentů (30,4 %) se pak považuje za průměrného absolventa a 12 absolventů (5,4 %) v této oblasti za podprůměrného.

Graf. 4.16 Obecné dovednosti absolventů VŠB-TUO v době nástupu do zaměstnání

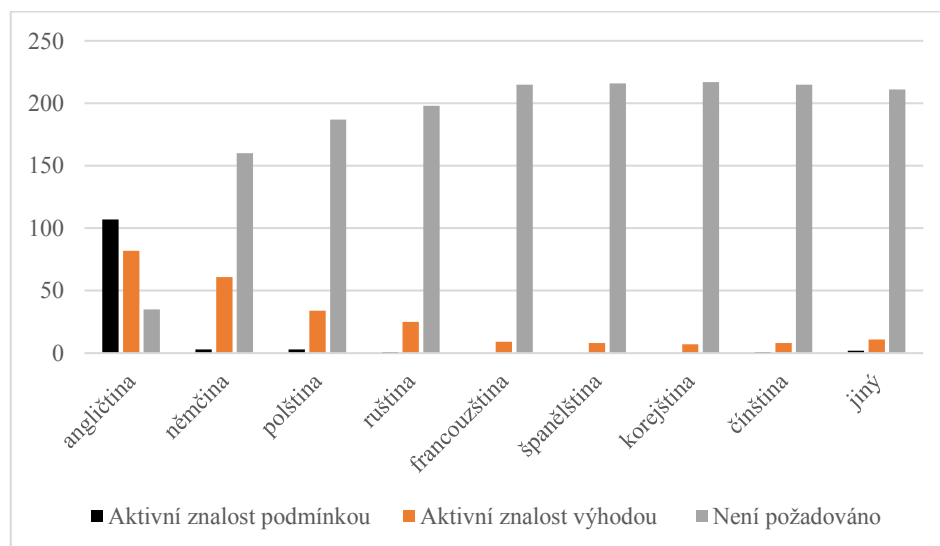


Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Jazykové dovednosti týkající se českého jazyka byly samotnými absolventy nejčastěji hodnoceny možností schopný absolvent, tuto možnost celkem uvedlo 97 respondentů (43,3 %). 88 respondentů (39,3 %) uvedlo, že se v tomto případě cítí jako extrémně schopný absolvent. Třičtvrtě respondentů se tak ohodnotilo nadprůměrně v českém jazyce. 34 respondenti (15,2 %) uvedli své schopnosti z českého jazyka na úrovni běžného absolventa. 5 absolventů (2,2 %) uvedlo, že jsou jejich jazykové dovednosti z českého jazyka na úrovni podprůměrného absolventa.

Absolventi také hodnotili své dovednosti v rámci cizího jazyka při nástupu do zaměstnání. Tato dovednost byla oproti českému jazyku hodnocena výrazně odlišně. Nejvíce absolventů hodnotilo znalost cizího jazyka na průměrné úrovni, a to 91 respondentů (40,6 %). Druhou nejčastěji vybíranou možností v tomto případě byla možnost schopný absolvent a to 65 (29 %) respondenty. 44 absolventů se ohodnotilo možností podprůměrný absolvent (19,6 %) a nejméně respondentů zvolilo možnost extrémně schopný absolvent a to přesně 24 absolventů (10,7 %). Pouze 39,7 % absolventů se v tomto případě ohodnotilo jako nadprůměrní, dále se pak velká část respondentů hodnotí průměrně a to 40,6 %. Cizí jazyk byl u absolventů VŠB-TUO zkoumán více podrobněji. Byla zjišťována aktivní znalost cizího jazyka, a to jak v případě jeho znalosti jako podmínkou pro vstup do zaměstnání nebo výhodou a kde požadován není.

Graf. 4.17 Znalost cizího jazyka při nástupu do zaměstnání



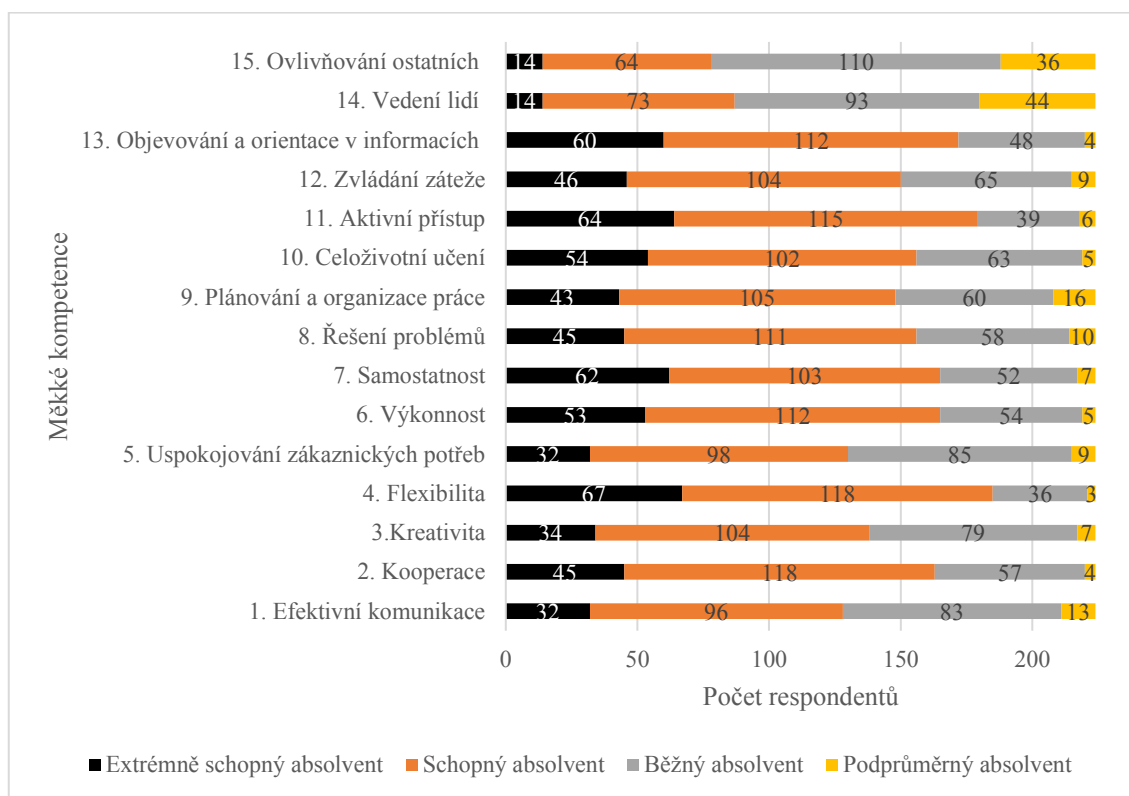
Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Z dotazníku bylo zjištěno, u kterých cizích jazyků je podmínkou aktivní znalost, kde je výhodou aktivní znalost cizího jazyka a kde cizí jazyk není požadován. Bylo vybráno 8 cizích jazyků a možnost také zmínit jazyk jiný. U většiny cizích jazyků respondenti zmínili, že daný cizí jazyk, kromě angličtiny, není při vstupu do zaměstnání požadován. V případě anglického jazyka 107 respondentů (47,8 %) uvedlo, že při vstupu do zaměstnání zaměstnavatel uváděl podmínku aktivní znalosti. 82 respondentů (36,6 %) uvedlo, že aktivní znalost anglického jazyka byla pro přijetí do zaměstnání výhodou, 35 (15,6 %) pak uvedlo, že anglický jazyk nebyl požadován. U ostatních 7 jazyků převažovala možnost, že cizí jazyk u absolventů VŠB-TUO nebyl požadován, a to tedy v případě němčiny, polštiny, ruštiny, francouzštiny, španělštiny, korejštiny a čínštiny. Avšak u všech těchto cizích jazyků se našlo pár respondentů, kteří uvedli, že pro ně byla výhodou aktivní znalost daného jazyka. U němčiny to bylo 61 respondentů (27,2 %), u polštiny 34 (15,2 %) a u ruštiny 25 (11,2 %). U zbylých jazyků se počet respondentů pohyboval od 11 do 6.

Je tedy zřejmé, že v současné době je na trhu práce velmi důležitá znalost anglického jazyka, která je často podmínkou pro přijetí daného zaměstnance. Ostatní cizí jazyky nejsou ve většině případů při vstupu do zaměstnání požadovány.

V rámci dovedností absolventů VŠB-TUO se zjišťovaly jejich měkké kompetence v době nástupu do zaměstnání. Tyto kompetence jsou v současné době považovány za velmi důležité. Celkem respondenti reagovali na 15 měkkých dovedností, které taktéž hodnotili pomocí již zmíněné škály možností.

Graf. 4.18 Měkké kompetence absolventů VŠB-TUO v době nástupu do zaměstnání



Zdroj: VŠB-TUO (2018)

Z grafu 4.18, ve kterém jsou hodnoceny měkké kompetence absolventy vyplývá, že nejčastěji volili respondenti možnost schopný absolvent. Z 15 měkkých kompetencí byla u 11 z nich tato možnost zvolena více jak 100 respondenty z celkového počtu 224 absolventů, kteří se účastnili dotazníkového šetření. Nejméně často absolventi vybírali možnost podprůměrného absolventa.

Při zkoumání hodnocení jejich měkkých kompetencí byla možnost extrémně schopný absolvent zvolena nejčastěji a to 67 respondenty (29,9 %) a to v případě měkké kompetence flexibilita, dále pak 64krát (28,6 %) u měkké kompetence aktivní přístup. Samostatnost byla zvolena 62krát (27,7 %) a objevování a orientace v informacích 60krát (26,8 %). Jako extrémně schopný absolvent se pak cítí 54 respondentů (24,1 %), v případě celoživotního učení a 53 respondentů (23,7 %) u měkké kompetence výkonnost. 46 respondentů (20,5 %) se cítí jako extrémně schopní v případě zvládání zátěže a 45 respondentů (20,1 %) u měkké kompetence kooperace a řešení problémů. 43 respondentů (19,2 %) zvolilo možnost extrémně schopný absolvent u měkké kompetence plánování a organizace práce. Extrémně kreativní se pak označilo 34 respondentů (15,2 %). Jako efektivně komunikativní a schopní uspokojovat zákaznické potřeby se pak cítí 32

respondentů (14,3 %). Nejméně respondentů, kteří se cítí extrémně schopní v oblasti měkkých kompetencí je v případě vedení lidí a ovlivňování ostatních, jako takových se označilo 14 respondentů (16,3 %).

Celkově však byla nejvíce respondenty volena možnost schopný absolvent. Tato možnost byla u 11 ti měkkých kompetencí zvolena více jak 100 absolventy. Nejvíce absolventů tedy 118 (52,7 %), což je více jak polovina absolventů z celkového počtu 224 respondentů se cítí schopní u měkké kompetence flexibilita a kooperace. 115 absolventů (51,3 %) pak v případě aktivního přístupu, což je taky více jak polovina respondentů. 112 respondentů (50 %) uvedlo, že jsou schopní v případě výkonnosti a objevování a orientace v informacích, 111 (49,6 %) pak v případě řešení problémů. 105 absolventů (46,9 %) se ohodnotilo schopnými v případě plánování a organizace práce a 104 (46,4 %) u měkké kompetence zvládání zátěže a kreativita. Měkkou kompetenci samostatnost v tomto případě zvolilo 103 respondentů (46,0 %). U zbylých měkkých kompetencí se v tomto hodnocení pohybovalo od 98 do 64 respondentů. 98 respondentů (43,8 %) zvolilo uspokojování zákaznických potřeb, 96 respondentů (42,9 %) se cítí schopno v případě měkké kompetence efektivní komunikace. 73 respondentů (32,6 %) je si jisto v případě vedení lidí a 64 (28,6 %) v ovlivňování ostatních.

Možnost běžný absolvent volilo od 110 do 36 respondentů. Nejvíce absolventů se v případě možnosti běžný absolvent cítí u měkké kompetence ovlivňování ostatních a to 110 (49,1 %). 93 respondentů (41,5 %) v případě vedení lidí. 85 respondentů (37,9 %) u měkké kompetence uspokojování zákaznických potřeb a 83 respondentů (37,1 %) se cítí jako běžní absolventi u měkké kompetence efektivní komunikace. Kreativita pak byla zvolena 79 respondenty (35,3 %), zvládání zátěže 65 respondenty (29 %), 63 (28,1 %) pak zvolilo celoživotní učení. 60 absolventů (26,8 %) označilo měkkou kompetenci plánování a organizace práce. 58 respondentů (25,9 %) pak měkkou kompetenci řešení problémů, 57 respondentů (25,4 %) kooperaci, 54 (24,1 %) výkonnost a 52 (23,2 %) samostatnost, 48 (21,4 %) objevování a orientaci v informacích, 39 (17,4 %) aktivní přístup a 36 flexibilitu (16,1 %).

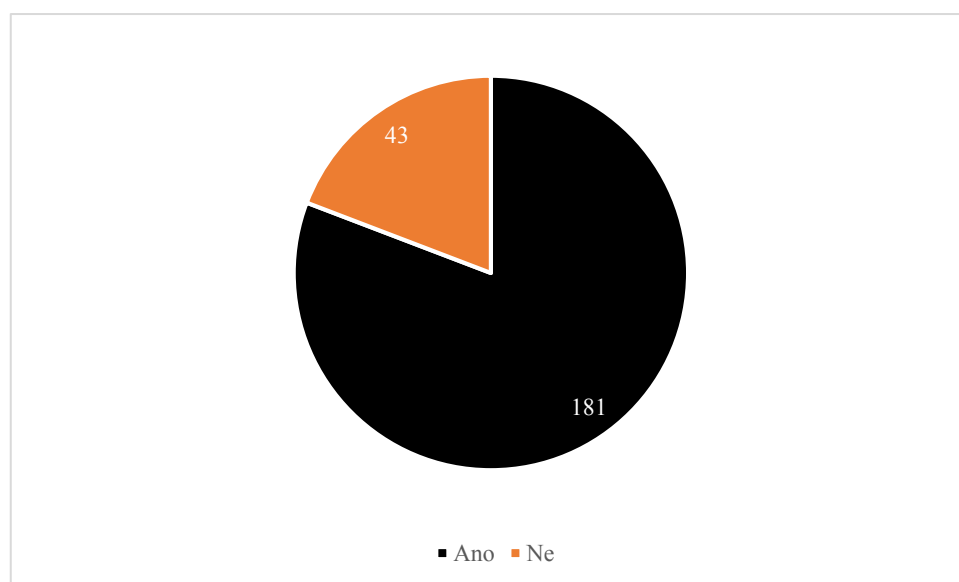
Nejméně často byla absolventy VŠB-TUO zvolena možnost podprůměrný absolvent. Absolventi se cítí podprůměrnými v případě vedení lidí a to 44 respondentů (19,6 %), u ovlivňování ostatních 36 respondentů (16,1 %), plánování a organizace práce 16 (7,1 %). V efektivní komunikaci si nevěří 13 respondentů (5,8 %). Měkkou kompetenci řešení problémů pak zvolilo 10 respondentů (4,5 %). 9 respondentů (4 %)

se cítí jako podprůměrní v případě měkkých kompetencí uspokojování zákaznických potřeb a zvládání zátěže. Dále pak 7 respondentů (3,1 %) v případě kreativity a samostatnosti. 6 (2,7 %) pak u aktivního přístupu a 5 (2,2 %) u výkonnosti a celoživotního učení. 4 respondenti (1,8 %) v případě měkkých kompetencí kooperace a objevování a orientace v informacích. A nejméně absolventů 3 (1,3 %) pak v případě měkké kompetence flexibilita.

Z grafu 4.18 lze vidět, že absolventi hodnotí své měkké kompetence z velké části nadprůměrně. U 9 z 15 měkkých kompetencí můžeme vidět, že se absolventi hodnotí nadprůměrně z více jak tří pětín. Nejlépe hodnotí absolventi flexibilitu, u které 82,6 % absolventů uvedlo, že jsou v tomto případě nadprůměrní, dále pak aktivní přístup a to 79,9 % respondentů a objevování a orientaci v zaměstnání hodnotí jako nadprůměrné 76,8 % respondentů. Avšak, kde vidí absolventi nedostatky, tak to je v případě ovlivňování ostatních, vedení lidí a efektivní komunikace. V tomto případě se absolventi cítí spíše průměrně či dokonce podprůměrně.

V dotazníku byla také zjišťována připravenost absolventů VŠB-TUO do zaměstnání.

Graf. 4.19 Připravenost absolventů VŠB-TUO na výkon pracovní pozice ihned po ukončení VŠ



Zdroj: VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

181 respondentů (80,8 %) uvedlo, že po dostudování VŠ byli připraveni na výkon pracovní pozice ihned při nástupu do zaměstnání. Naopak 43 respondentů (19,2 %) uvedlo, že připraveni nebyli.

4.2.4 Nedostatky v odbornosti, obecných dovednostech a měkkých kompetencích v době nástupu do zaměstnání

V rámci dotazníkového šetření respondenti mohli v otevřených otázkách sdělit nedostatky v odbornosti, které vidí při svém nástupu do zaměstnání. Celkem na tuto otázku odpovědělo 37 respondentů z celkového počtu 224, což je 16,5 % absolventů. Velká část respondentů poukazovala na malou propojenost teoretických znalostí s praxí. Řešením by mohlo být více odborných stáží ve firmách nebo jakákoliv užší spolupráce s ekonomickými subjekty, a to ať už firmami, soukromými subjekty nebo průmyslem. Respondenti také uváděli, že by přivítali modernizaci technologií a také programů, ve kterých se na VŠB-TUO vyučuje a také více programů se kterými se pracuje v praxi. Také cizí jazyky by podle absolventů mohly být na daných fakultách vyučovány ve větším rozsahu. Respondenti přicházející na VŠ zejména z gymnázií taktéž zmiňovali, že by přivítali při studiu předměty, které by jim napomohly v základních technických otázkách daného oboru.

Absolventi také odpovídali na otázku týkající se obecných dovedností, kde taktéž mohli uvést v čem vidí nedostatky. Na tuto otevřenou otázku odpovědělo 34 respondentů, což tvoří 15,2 % z celkového počtu. V této části dotazníkového šetření jsou absolventy nejčastěji uváděny nedostatečné znalosti v oblasti cizích jazyků, které by mohly být vyučovány ve větším rozsahu nebo zdokonaleny např. pomocí větší spolupráce mezi studenty VŠB-TUO a studenty z programu Erasmus. Také je v tomto případě poukazováno na možnost zvětšení zásoby odborných termínů. Absolventi také zmiňovali nutnost většího zaměření na vlastní prezentaci. Mnoho absolventů, kteří odpovídali na tuto otázku však hodnotili své odborné znalosti velmi kladně.

Absolventi také mohli uvádět případné nedostatky měkkých kompetencí při nástupu do zaměstnání. V tomto případě odpovědělo 28 absolventů, tedy 15,5 % respondentů. Bylo zjištěno, že někteří odpovídající absolventi nebyli schopni ohodnotit své měkké kompetence. Byly zde také uváděny příklady měkkých kompetencí, u kterých by absolventi přivítali, kdyby je mohli v rámci VŠ rozvinout, a to v případech vedení lidí, plánování, schopnost řešit problémy, zvládání zátěže a spolupráce ve skupině.

4.2.5 Návrhy na změny obsahu studijních oborů

Respondenti v rámci svého dotazníku mohli také zmínit, jak by změnili obsah studijního oboru, který vystudovali. Tuto otázku zodpovědělo 179 respondentů, tedy 80 % všech respondentů. Řada respondentů uvedla, že by své studijní obory neměnili, že byli se svým vybraným studijním oborem spokojeni. Většina absolventů se však k této otázce vyjádřila. Uvedli jaké změny by uvítali. Tvrdí, že by bylo přínosné, kdyby se jejich studijní obory více orientovaly na praxi. Zmíněny byly např. pracovní stáže či exkurze v průběhu studia na VŠ nebo práce ve skupinách na projektech souvisejících také s praxí. Řešením by bylo také zavedení povinné praxe a také v rámci možností absolventů povinnost vyjet na Erasmus. Dále by mohl být zaveden předmět, který by se orientoval přímo na praxi. Konkrétní příklad byl uveden v rámci oboru biomedicínské inženýrství, kdy daný respondent uvedl, že by bylo přínosné, kdyby se studenti mohli naučit, jak se chovat při své práci v nemocnici, operačních sálech, více zaměřit na zdravotnické normy. U oboru marketing se pak objevil názor zaměřit se na agilní metody řízení projektu. Dále zde bylo zmíněno větší využívání účetních programů v rámci konkrétního oboru a doplnění výuky o hlubší zaměření na tepelné zpracování a povrchové úpravy. Zmíněna také byla nedostatečná doba trávená v laboratořích, které jsou pro řadu oborů důležité. Byly také zmíněny předměty, které by se zaměřovaly na návrhy elektroniky a také zde byl zmíněn návrh, kdy by se v rámci daného předmětu řešily příklady technických problémů.

Respondenti také uváděli, že by v průběhu svého studia ocenili větší výběr volitelných předmětů, které by se orientovaly více na jejich obor a zejména pak na praxi. Zároveň by ocenili více oborových předmětů. Respondenti také uváděli, že by přivítali více cviční v průběhu studia a zmínili také vhodnější navazování předmětů. Dále absolventi také zmiňovali, že obsah některý předmětů se v průběhu ročníků opakoval. Řada absolventů také uvedla, že by bylo dobré, kdyby došlo v rámci studijních oborů k modernizaci technologií, avšak v žádném případě by neměly být opomenuty i ty starší, které jsou nutné pro pochopení souvislostí také by uvítali více legislativy v předmětech. Řada respondentů také uváděla, že by ocenili předměty zaměřené na měkké kompetence, např. na vedení lidí, motivaci, komunikaci s lidmi atd. Uváděny byly i obecné dovednosti, které absolventům podle některých respondentů chybí např. cizí jazyk, PC dovednosti, především excel.

Pár absolventů také uvedlo, že od doby, co vystudovali daný obor se již jejich studijní obor změnil, tudíž nemohou posoudit současnou situaci.

4.3 Zaměstnavatelé

4.3.1 Metoda sběru dat

Potřebná data od zaměstnavatelů byla získávána pomocí dotazníkového šetření stejně, jako u absolventů VŠB-TUO pomocí elektronického dotazníku. Celkem bylo požádáno o vyplnění dotazníku 872 ekonomických subjektů s různým počtem zaměstnanců.

Dotazník byl zaměstnavateli vyplňován v období od 1.11.2018 do 28.11.2018. Účastníci dotazníkového šetření byli kontaktováni pomocí emailu. Nejdříve mělo dojít k vyplnění dotazníku do 9.11. 2018, avšak na základě nedostatečného počtu vyplněných dotazníků byly zaměstnavatelům poslány celkem 2 upomínky s žádostí o vyplnění dotazníku. První upomínka byla zaslána 695 zaměstnavatelům 12.11.2018 s prosbou odpovědi do 16.11.2018. Druhá upomínka byla rozeslána 468 ekonomickým subjektům a to do 20.11.2018 s termínem odpovědi do 28.11.2018. Na základě upomínek tak došlo k dostatečnému sběru potřebných dat a možnosti vyhodnocení šetření.

4.3.2 Popis zkoumaného vzorku

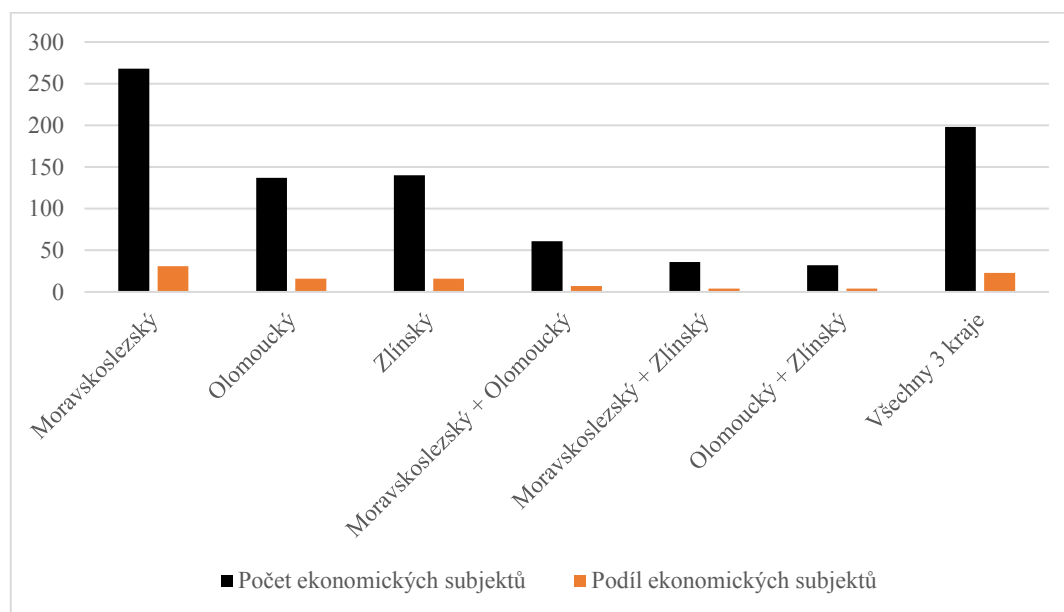
Trexima (2018) uvádí, že respondenti byli vybíráni z organizací, které vyplácejí mzdy (mzdový, podnikatelský sektor). Museli však také splnit i další podmínky a to, že daný zaměstnavatel zaměstnával absolventa alespoň v jednom z těchto krajů: Moravskoslezský, Olomoucký a Zlínský kraj. Výběr vhodného respondenta také záleželo na 3 dalších podmínkách a to:

1. Ekonomické subjekty, které mají více jak 250 zaměstnanců byly vybírány automaticky.
2. Ekonomické subjekty, které mají nižší počet zaměstnanců než 250 byly vybírány na základě toho, zda zaměstnávají alespoň 1 absolventa.
3. Stratifikace výběru byla založena na kombinaci odvětví.

Na základě grafu 4.20 vidíme strukturu oslovených respondentů a jejich rozdělení podle krajů, ve kterých působí jako zaměstnavatelé. Můžeme vidět, že nejvíce ekonomických subjektů je zastoupeno z Moravskoslezského kraje a to celkem 268, což je 31 %, 137 z Olomouckého kraje tedy 16 % a ve Zlínském kraji je celkem 140

zaměstnavatelů, tedy 16 %. Do osloveného vzorku jsou však započítáni i zaměstnavatelé, kteří působí ve více krajích a to např. v Moravskoslezském a zároveň Olomouckém. Jde celkem o 61 zaměstnavatelů, tedy 7 %, dále pak Olomouckém a Zlínském, celkem 32 zaměstnavatelů, což jsou 4 %. Celkem 198 tedy 23 % oslovených zaměstnavatelů pak působí ve všech třech krajích zároveň.

Graf. 4.20 Oslovení zaměstnavatelé a jejich rozdělení podle krajů



Zdroj: Uplatnění absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018), vlastní zpracování

Ekonomické subjekty, které byly osloveny, reagovaly na vyplnění dotazníku odlišným způsobem. Podle toho je lze rozdělit do 3 skupin. První skupinou jsou ekonomické subjekty, které dotazník vyplnily nebo na něj nějakým způsobem reagovaly. Tato skupina je zastoupena 491 firmami, což je celkem 56,3 % z celkového počtu oslovených. Druhou skupinu tvoří 308 oslovených firem, tedy 35,4 %. Tato skupina ekonomických subjektů dotazník nevyplnila. Třetí skupinu tvoří firmy, které se z dotazníkového šetření odhlásily. Je to celkem 73 firem, které tvoří 8,3 % z celkového počtu oslovených ekonomických subjektů (Trexima, 2018).

V diplomové práci je věnována pozornost těm výsledkům šetření, které se týkají absolventů VŠB-TUO.

Nejvyšší zastoupení v dotazníku mají bohužel ekonomické subjekty, které nemají absolventy VŠB-TUO i tyto však musí být zmíněny. Těchto zaměstnavatelů je 336 a tvoří tak 68,4 % z celkového počtu. Tyto ekonomické subjekty uváděly 4 důvody, proč nezaměstnávají absolventy VŠB-TUO. Nejčastější důvod, který uvedlo 207 firem, tedy

42,2 % je, že absolventi VŠB-TUO se v těchto firmách o práci neucházejí. 62 firem, tedy 12,6 %, uvedlo jiné důvody. 59 ekonomických subjektů zmiňuje, že VŠB-TUO nemá vhodné obory pro zaměstnání v daných ekonomických subjektech. Pouze 8 firem, což je 1,6 %, uvedlo, že nemá zájem o absolventy VŠB-TUO. Celkem 123 firem, tedy celkem 25,1 % ekonomických subjektů zaměstnává absolventy VŠB-TUO, avšak jsou zde i ekonomické subjekty, které nesledují u svých zaměstnanců konkrétní vystudovanou VŠ, těchto firem je 32 a tvoří tak 6,5 % (Trexima, 2018).

Na základě výsledků dotazníkového šetření bylo také zjištěno, že ekonomické subjekty, které se podílely na vyplňování dotazníků zaměstnávají absolventy ze všech fakult VŠB-TUO. Na základě dat z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) a VŠB-TUO byly zjištěny celkové počty absolventů z let 2013 až 2018, které pak byly porovnány s počty zaměstnaných absolventů u ekonomických subjektů.

Tab. 4.1 Počet absolventů VŠB-TUO v letech 2013-2017, počet absolventů z dotazníkového šetření a podíl počtu absolventů VŠB-TUO (v %)

Fakulty	Počet absolventů VŠB-TUO celkem	Počet absolventů VŠB-TUO z dotazníkového šetření	Podíl počtu absolventů VŠB-TUO
Fakulta stavební	2 075	223	11%
Fakulta bezpečnostního inženýrství	1 465	50	3%
Fakulta strojní	2 533	525	21%
Fakulta elektrotechniky a informatiky	2 952	458	16%
Hornicko-geologická fakulta	3 573	108	3%
Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství	2 116	153	7%
Ekonomická fakulta	6 107	669	11%
Celoškolská pracoviště	159	-	0%
Celkem VŠB-TUO	20 980	2 186	10%

Zdroj: MŠMT, VŠB-TUO, výběrové šetření mezi zaměstnavateli (Trexima) (2018)

Na základě tabulky 4.1 můžeme vidět počet absolventů VŠB-TUO na jednotlivých fakultách v letech 2013-2018 a následně pak počet absolventů VŠB-TUO, kteří jsou zaměstnáni u ekonomických subjektů, které se podílely na dotazníkovém šetření. Nejvyšší počet respondentů je z Fakulty strojní a to 21 % z celkového počtu absolventů ze zmíněných let, dále je to Fakulta elektrotechniky a informatiky zastoupena 16 % respondenty. Ekonomická fakulta a Fakulta stavební je v dotazníkovém šetření zastoupena 11 % absolventy z celkového počtu. Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství pak 7 % a Hornicko-geologická fakulta 3 %. Lze vidět, že předpokládaný počet absolventů u ekonomických subjektů tvoří 10 %. Je nutné zmínit, že v celkovém

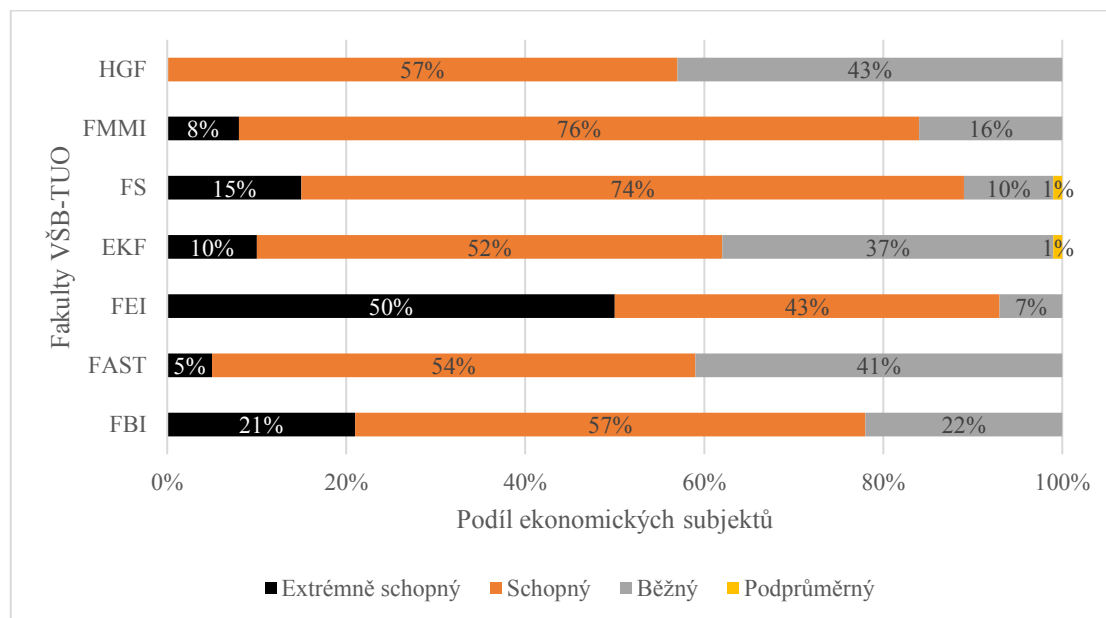
počtu absolventů VŠB-TUO jsou zahrnuti všichni absolventi z celé České republiky. Dotazníkového šetření se účastnily ekonomické subjekty, které zaměstnávají absolventy pouze ze 3 již zmíněných krajů. Existují však i další příčiny nižšího počtu absolventů u zaměstnavatelů a to např. to, že se absolventi často stávají OSVČ, pracují v zahraničí nebo jsou do šetření zahrnuti pouze ekonomické subjekty nad 10 zaměstnanců atd. (Trexima, 2018)

4.3.3 Kompetence absolventů VŠB-TUO z pohledu zaměstnavatelů

Na základě dotazníkového šetření stejně jako u absolventů VŠB-TUO, kteří také vyplňovali dotazníky byly i v tomto případě zjišťovány teoretické znalosti. Teoretické znalosti byly hodnoceny oslovenými ekonomickými subjekty. Nejdříve byla zjišťována úroveň teoretických znalostí v praxi, dále pak aktuálnosti teoretických znalostí a schopnost absolventů uplatnit teoreticky nabyté schopnosti v praxi.

Co se týče úrovně teoretických znalostí byly hodnoceny podle jednotlivých fakult VŠB-TUO. Znalosti mohly být zaměstnavateli ohodnoceny 4 možnostmi stejně jako v případě hodnocení absolventy.

Graf. 4.21 Teoretické znalosti absolventů podle jednotlivých VŠB-TUO podle zaměstnavatelů

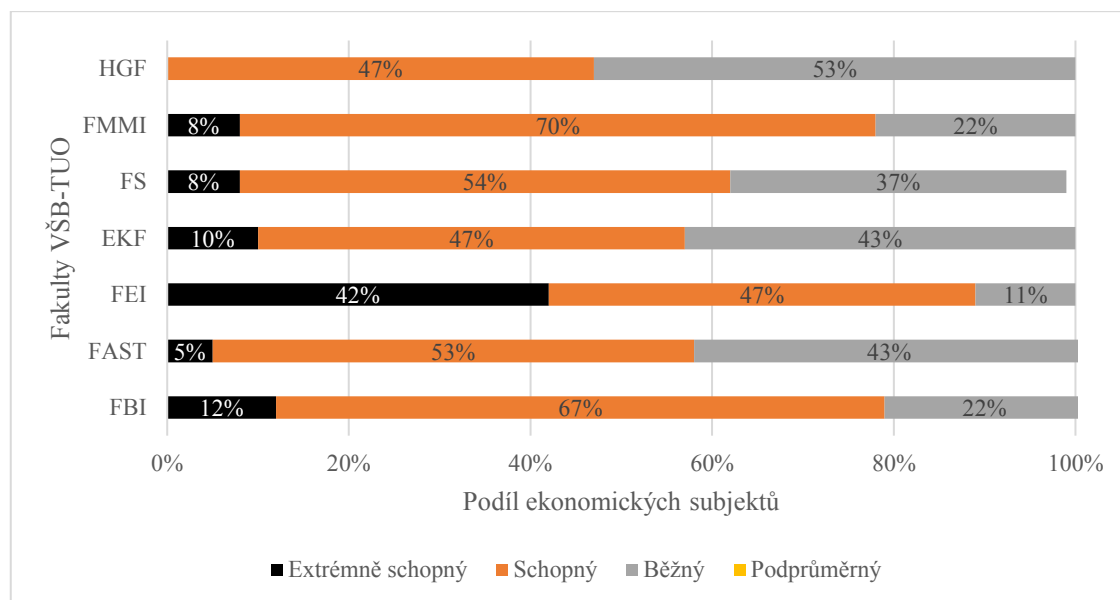


Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Na základě získaných dat bylo zjištěno, že teoretické znalosti absolventů VŠB-TUO jsou nejlépe hodnoceny u absolventů FEI. V tomto případě 50 % ekonomických subjektů ohodnotilo absolventy jako extrémně schopné. Stejné hodnocení získali absolventi FBI, kde je takto ohodnotilo 21 % firem. Nejčastějším hodnocením absolventů

u všech fakult byla možnost schopný absolvent. Takto byli hodnoceni absolventi firmami od 43 % do 76 %. Méně častěji tak byla vybírána možnost běžný student, kterou zvolilo od 7 % do 43 % ekonomických subjektů. Nejméně často, pouze u 2 fakult byla vybrána možnost podprůměrný absolvent (Trexima, 2018).

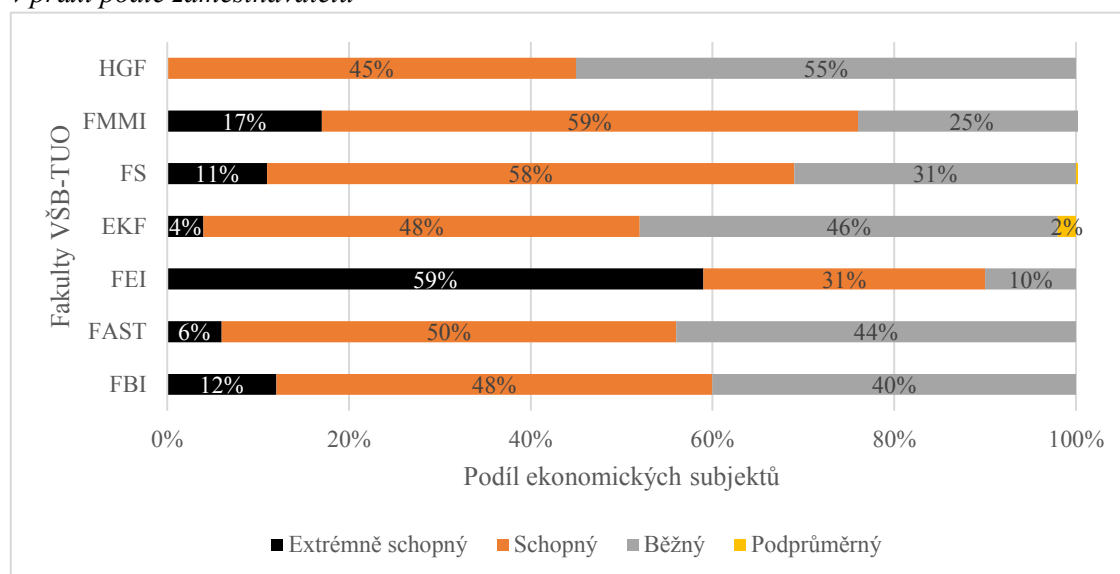
Graf. 4.22 Aktuální teoretické znalosti absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

I v případě hodnocení aktuálnosti teoretických znalostí absolventů zaměstnavateli byli nejlépe hodnoceni absolventi FEI. Z nich 42 % absolventů bylo ohodnoceno jako extrémně schopní, taktéž i v případě FBI jako u úrovně teoretických znalostí, avšak pouze u 12 %. I v tomto případě byli absolventi fakult VŠB-TUO nejčastěji hodnoceni ekonomickými subjekty jako schopní, a to od 47 % do 70 %. Velký podíl na hodnocení aktuálnosti znalostí je také hodnocení běžný student. Žádný z absolventů nebyl hodnocen jako podprůměrný.

Graf. 4.23 Schopnost absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO uplatnit teoretické poznatky v praxi podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

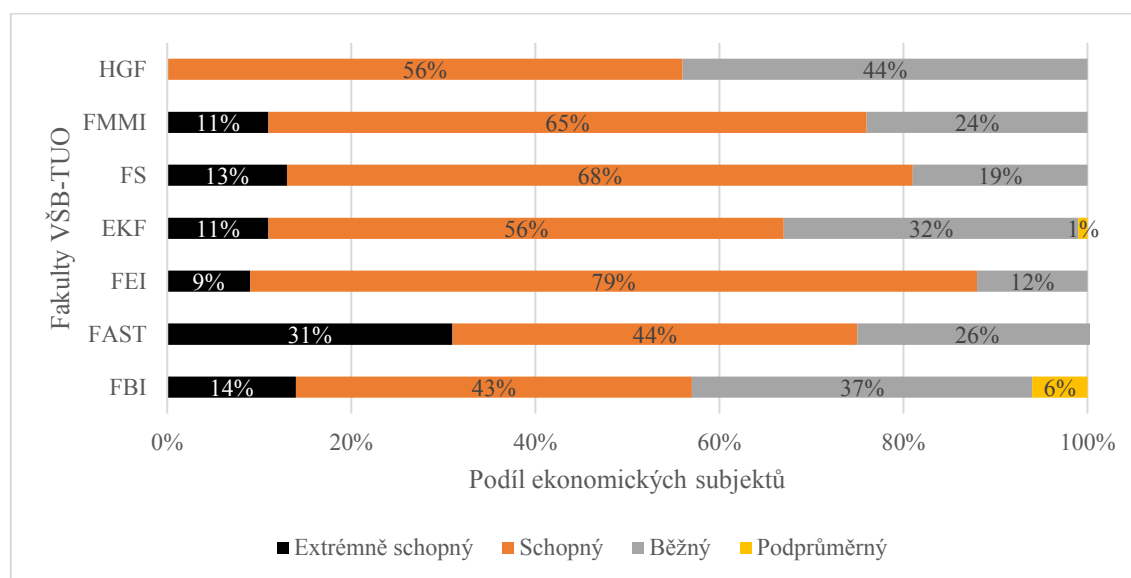
Zaměstnavateli je nejlépe hodnocena FEI, protože 59 % absolventů je zaměstnavateli hodnoceno jako nadprůměrní. Také absolventi FMFI jsou hodnoceni velmi kladně a to 17 %. Také absolventi FBI jsou 12 % zaměstnavatelů hodnoceni velmi kladně a velmi podobně jsou na tom i absolventi FS v 11 %.

Pokud srovnáme jednotlivé grafy, můžeme vidět, že ve všech třech případech si nejlépe vedla FEI. Absolventi této fakulty jsou hodnoceni zaměstnavateli jako nadprůměrní, to znamená, že zaměstnavatelé je nejčastěji hodnotí jako extrémně schopné nebo schopné, a to jak v případě úrovně teoretických znalostí, jejich aktuálnosti, tak také jejich využití v praxi. Jejich hodnocení je zaměstnavateli ve všech třech případech stabilní. Podobné stabilní hodnocení je i v případě FAST. Na základě tří grafů můžeme vidět, že jsou absolventi hodnoceni taktéž stabilním způsobem. U ostatních fakult můžeme vidět odlišnosti v případě porovnání teoretických znalostí, jejich aktuálního využití a schopností uplatnění v praxi. Co se týče FBI můžeme vidět, že jsou absolventi zaměstnavateli v případě teoretických znalostí a jejich aktuálnosti hodnoceni nadprůměrně, a to u čtyř pětiny absolventů. V případě uplatnění jejich znalostí v praxi jsou tak hodnoceny jen tři pětiny. V případě EKF můžeme vidět, že úroveň teoretických znalostí a aktuálnost je zaměstnavateli taktéž hodnocena nadprůměrně, avšak uplatnění jejich nabytých vědomostí v praxi není hodnoceno tak kladně. V případě FMFI je výsledek šetření stejný, i přesto je však schopnost uplatnit teorii v praxi při srovnání s ostatními fakultami druhá nejvyšší. V případě HGF byly zaměstnavateli nejlépe hodnoceny teoretické znalosti, a to ze třech pětiny, aktuálnost a schopnosti v praxi pak

byly hodnoceny hůře. U FS můžeme vidět asi největší rozdíl mezi jednotlivými grafy. Absolventi této fakulty byli hodnoceni jako nadprůměrní ve všech třech grafech. Avšak postupně docházelo ke snižování takto hodnocených absolventů. Zatímco úroveň teoretických znalostí hodnotilo nadprůměrně skoro pět pětín zaměstnavatelů, tak aktuálnost byla takto hodnocena pouze třemi pětinami a to i v případě jejich uplatnění v praxi (Trexima, 2018).

U zaměstnavatelů byly stejně jako u absolventů zjišťovány obecné dovednosti, a to pomocí ICT dovedností a jazykových schopností, které se týkaly českého jazyka i ostatních cizích jazyků.

Graf. 4.24 ICT dovednosti absolventů VŠB-TUO jednotlivých fakult podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

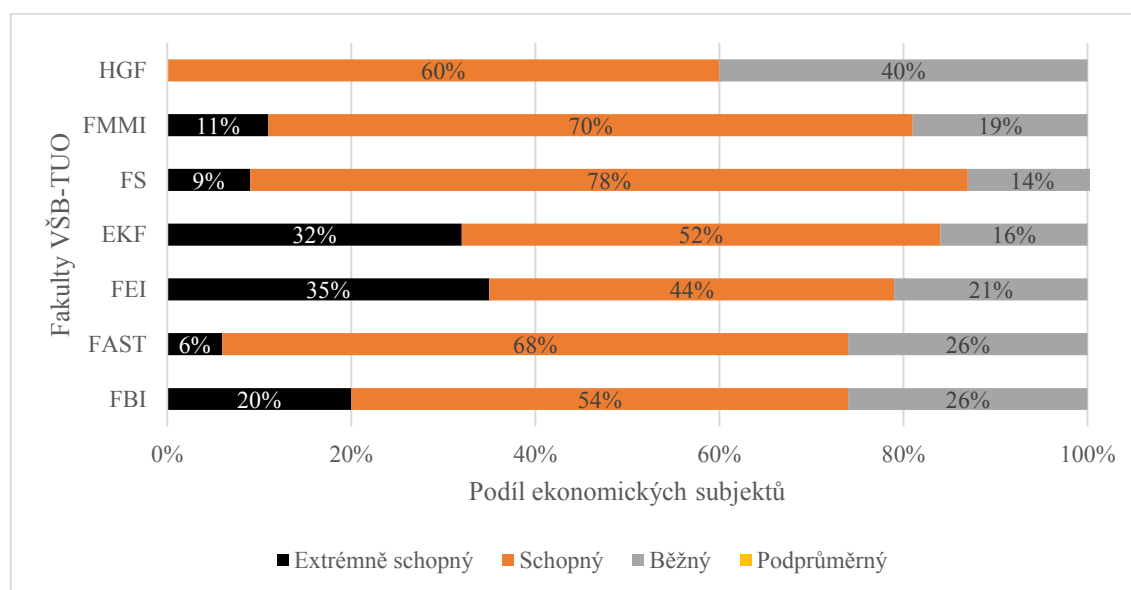
Pokud se zaměříme na ICT dovednosti podle jednotlivých fakult, můžeme vidět, že celkově je hodnocení zaměstnavatelů velmi pozitivní. Absolventi jsou velkou částí zaměstnavatelů hodnoceni jako nadprůměrní. Nejlépe jsou ICT dovednosti hodnoceny u FEI. Zde je 88 % absolventů hodnoceno jako extrémně schopní nebo schopní. Druhou nejlépe hodnocenou fakultou je FS, v tomto případě je tímto způsobem hodnoceno 81 % absolventů.

Nejhůře v této oblasti dopadly taktéž dvě fakulty, a to HGF a FBI. U HGF můžeme vidět, že mnoho zaměstnavatelů ohodnotilo absolventy možností běžný absolvent, tato hodnota tvořila 44 % z celkového hodnocení ICT dovedností této fakulty. FBI byla v tomto případě hodnocena nejhůře. 57 % absolventů bylo hodnoceno jako

nadprůměrní, avšak 6 % absolventů FBI bylo zaměstnavateli hodnoceno jako podprůměrní.

Jazykové schopnosti absolventů VŠ jsou také velmi důležité. Nejdříve budou podrobněji zkoumány jednotlivé fakulty VŠB-TUO podle znalosti mateřského jazyka, tedy češtiny. Na základě grafu 4.25 můžeme vidět, že absolventi všech fakult jsou zaměstnavateli hodnoceni jako nadprůměrní a u 6 fakult ze 7 můžeme vidět, že jsou absolventi hodnoceni jako extrémně schopní. Nejlépe jsou v tomto případě hodnoceny FEI a EKF. U FS je 87 % absolventů hodnoceno jako nadprůměrní, z toho je 35 % absolventů ohodnoceno jako extrémně schopných. U EKF je to 84 % absolventů, kteří jsou hodnoceni jako nadprůměrní, z toho je 32 % ohodnoceno jako extrémně schopní (TREXIMA, 2018).

Graf. 4.25 Jazykové dovednosti (český jazyk) absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO podle zaměstnavatelů



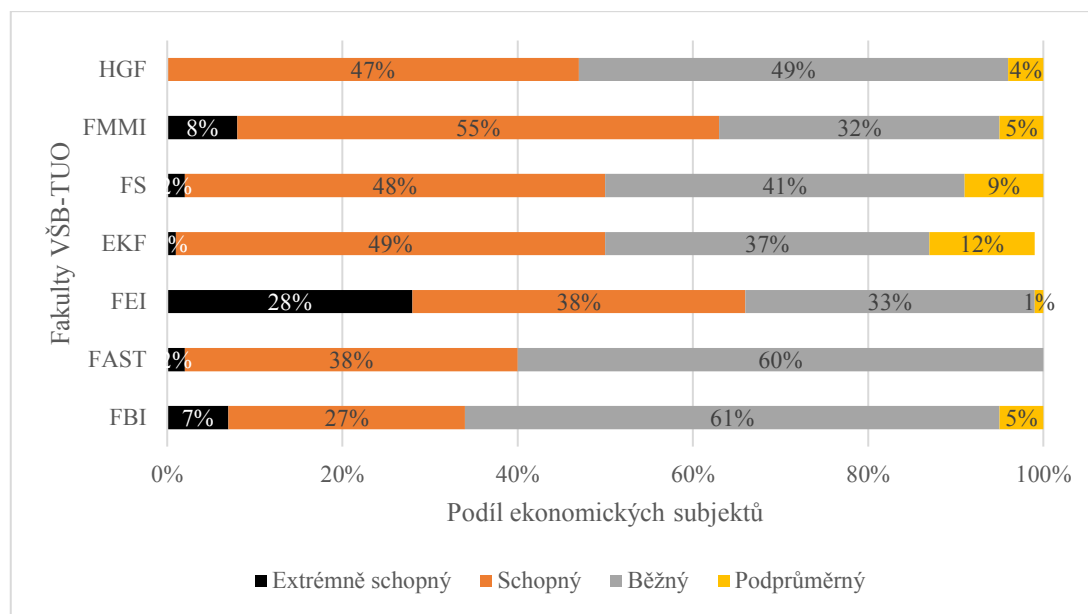
Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Další významnou dovedností absolventů jednotlivých fakult jsou cizí jazyky. V tomto případě tak byly hodnoceny jazykové dovednosti absolventů jednotlivých fakult.

Cizí jazyk je oproti českému jazyku hodnocen spíše průměrně, či dokonce podprůměrně. Nejlépe hodnocena byla FEI a FMFI. U těchto dvou fakult můžeme vidět, že jsou z větší části hodnoceny jako nadprůměrné. U FEI je to 66 % zaměstnavatelů a u FMFI je to 63 %. U ostatních fakult VŠB-TUO jsou jako nadprůměrní hodnoceni absolventi od 34 % do 50 %. Na základě grafu 4.26 tak lze říct, že v tomto případě je

mnoho absolventů zaměstnavateli hodnoceno jako průměrní nebo dokonce podprůměrní. Nejhuře se v tomto případě umístily dvě fakulty, a to EKF a FS. U obou fakult byli absolventi z 50 % hodnoceni jako nadprůměrní, avšak druhá polovina byla hodnocena průměrně a skoro 10 % podprůměrně (Trexima, 2018).

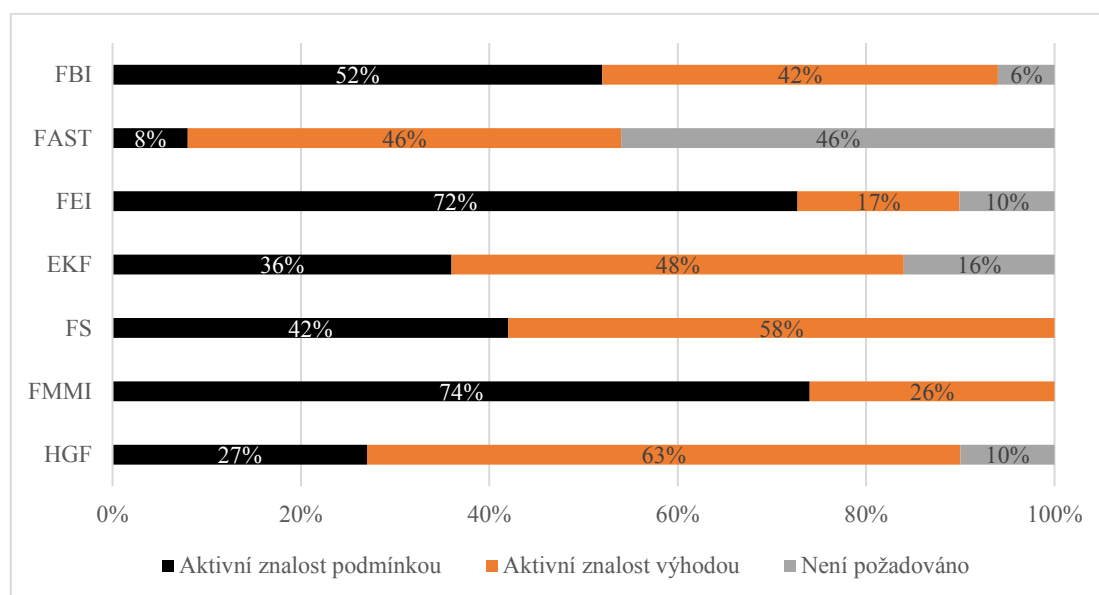
Graf. 4.26 Jazykové dovednosti (*cizí jazyk*) absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Zaměstnavatelé také hodnotili u absolventů aktivní znalost vybraných cizích jazyků. Prvním cizím jazykem, který byl hodnocen byla angličtina.

Graf 4.27 Aktivní znalost anglického jazyka u jednotlivých fakult VŠB-TUO

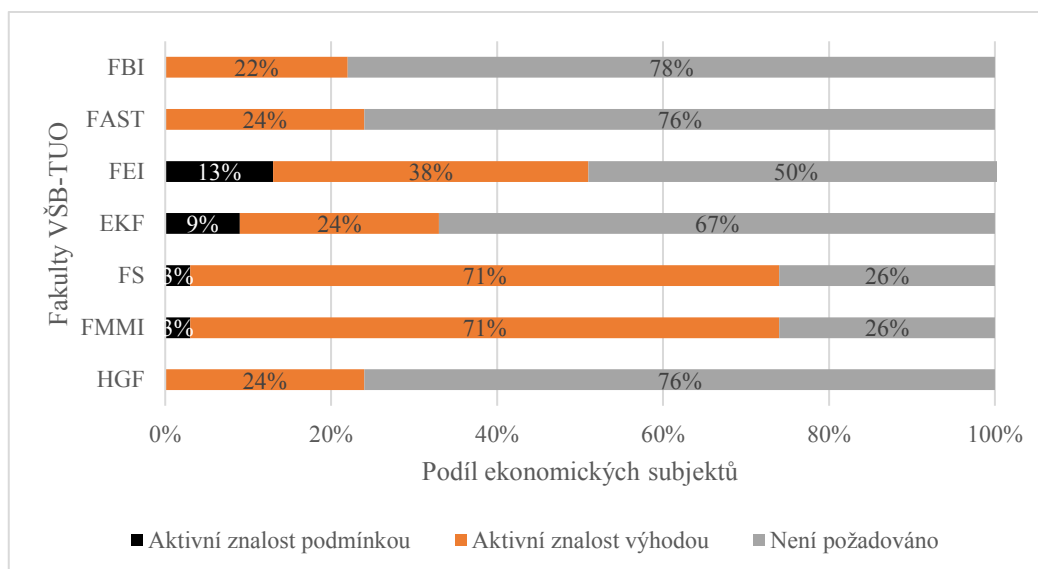


Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Na základě dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli bylo zjištěno, že nejvíce je požadována aktivní znalost angličtiny u absolventů FMFI a to ze 74 % a FEI, a to 72 %. Zaměstnavatelé také z 54 % požadují aktivní znalost angličtiny u absolventů FBI. U většiny ekonomických subjektů zaměstnávajících absolventy, je angličtina výhodou až na výjimky, které tvoří již 3 zmíněné fakulty, kde převažuje podmínka aktivní znalosti angličtiny. Naopak nejnižší aktivní znalost anglického jazyka je požadována zaměstnavateli na pracovních místech, kde pracují absolventi z FAST a to pouze u 8 %. Můžeme také vidět, že někteří zaměstnavatelé nepožadují po svých zaměstnancích anglický jazyk vůbec. U FAST je to zmíněno 46 % respondenty a u EKF 16 % respondenty.

Dalším zjišťovaným cizím jazykem byla němčina.

Graf. 4.28 Aktivní znalost německého jazyka u jednotlivých fakult VŠB-TUO



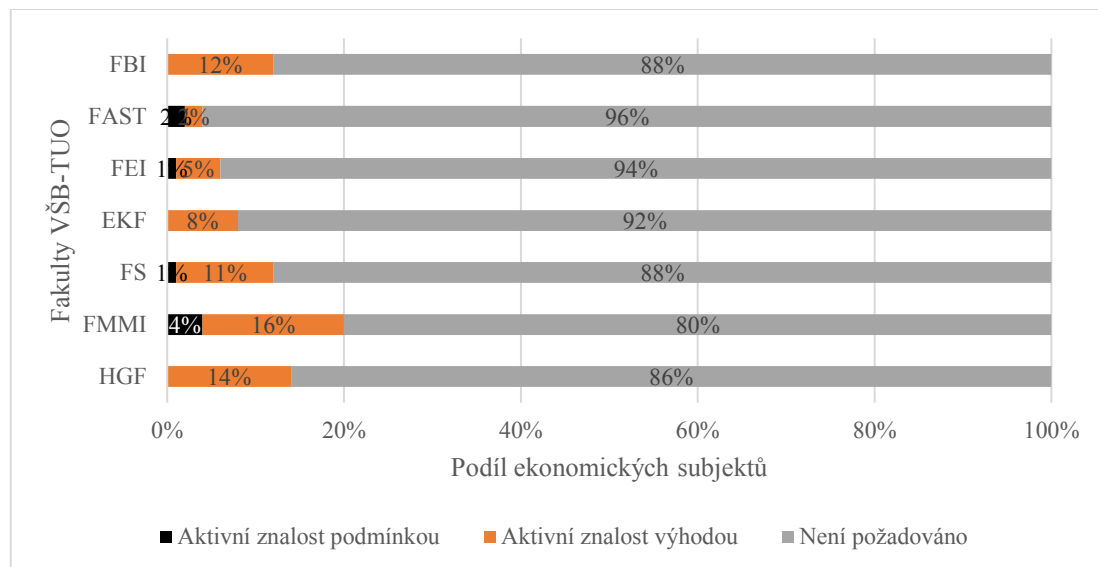
Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Na rozdíl od anglického jazyka, není aktivní znalost němčiny požadována zaměstnavateli tak často, avšak i přesto je v některých oborech vítána. Aktivní znalost německého jazyka je nejvíce požadována zaměstnavateli u absolventů FEI a to ze 13 %, dále pak u EKF z 9 %, FS a FMFI ze 3 %. U těchto dvou fakult převažuje výhoda aktivní znalosti němčiny a to u 71 % zaměstnavatelů. U většiny fakult VŠB-TUO není němčina z více jak tří pětín vůbec požadována.

Zaměstnavatelé také mohli hodnotit aktivní znalost ruského jazyka. V tomto případě velká část ekonomických subjektů ruský jazyk nepožaduje. Na základě grafu 4.29 však můžeme vidět, že u čtyř fakult je malým počtem zaměstnavatelů ruština podmínkou

pro zaměstnání. Mezi tyto fakulty patří FMMI, FAST, FEI a FS. U FMMI je ruština požadována 4 % ekonomických subjektů u FAST jsou to 2 % a u FEI a FS pouze 1 %.

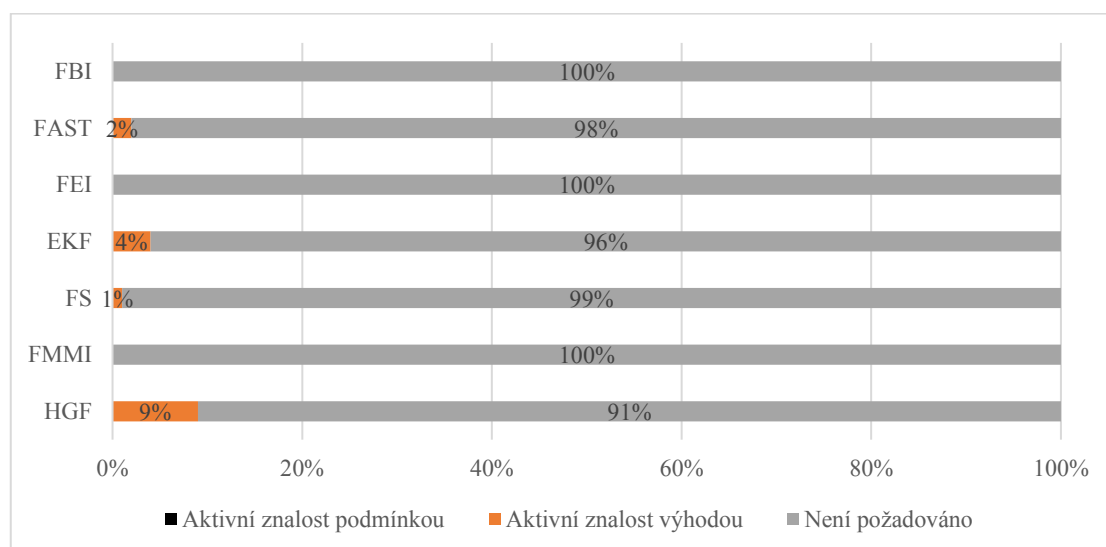
Graf 4.29 Aktivní znalost ruského jazyka u jednotlivých fakult VŠB-TUO



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

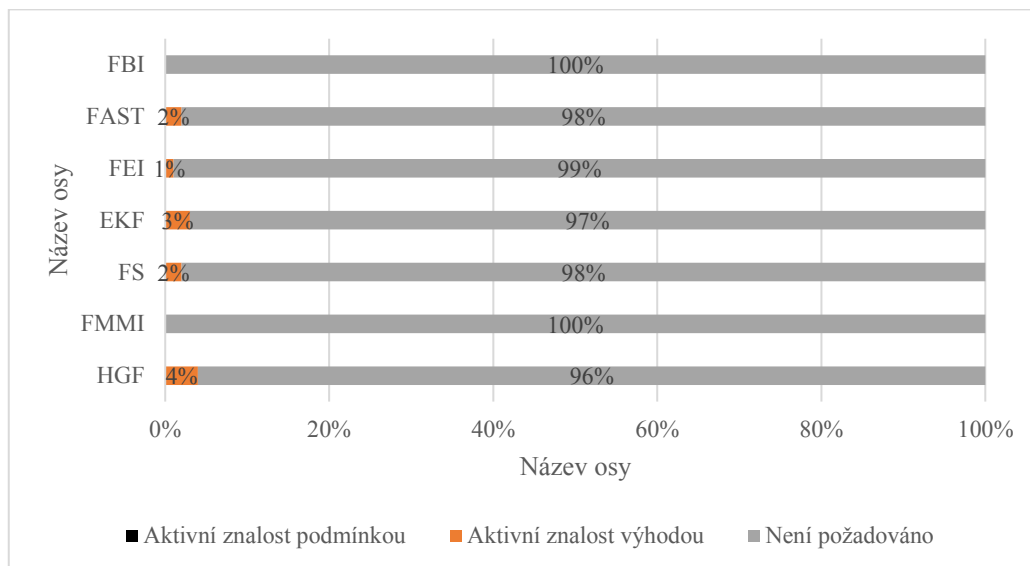
Dalším zkoumaným jazykem byla francouzština. Pomocí grafu 4.30 můžeme vidět, že u žádné fakulty není zaměstnavatelem francouzština podmínkou pro zaměstnání absolventů. Avšak znalost francouzštiny je výhodou u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají absolventy z fakulty HGF a to z 9 % ekonomických subjektů, dále pak u EKF 4 %, FAST 2 % a FS 1 %.

Graf 4.30 Aktivní znalost francouzského jazyka u jednotlivých fakult VŠB-TUO



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Graf 4.31 Aktivní znalost španělského jazyka u jednotlivých fakult VŠB-TUO



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Zaměstnavatelé hodnotí španělský jazyk podobně jako francouzský. U žádného z vybraných zaměstnavatelů není aktivní znalost španělštiny pro přijetí absolventa podmínkou. U velké většiny zaměstnavatelů není španělština požadována, avšak je zde pár výjimek, kde je aktivní znalost španělštiny výhodou, a to v případě HGF a to u 4 % zaměstnavatelů, dále pak u 3 % zaměstnavatelů absolventů EKF, 2 % u FS a FAST a 1 % u FEI (Trexima, 2018).

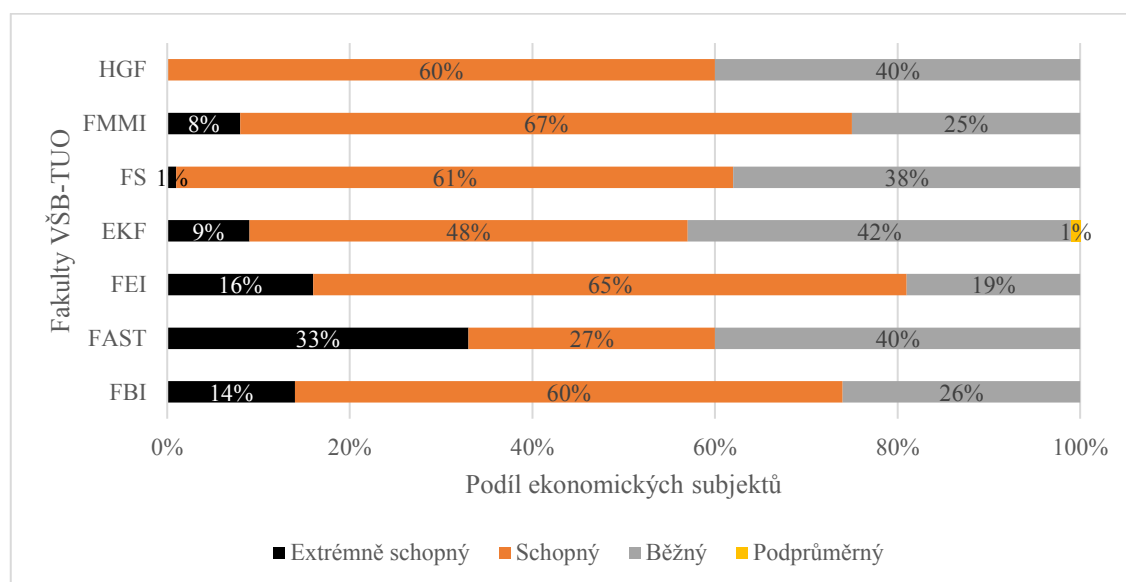
Posledními hodnocenými jazyky je čínština a korejština. Ani jeden ze zmíněných jazyků není u ekonomických subjektů podmínkou pro přijetí. Znalost čínštiny je 1 % zaměstnavatelů považováno za výhodu u absolventů EKF. V případě korejštiny je znalost jazyka považována za výhodu u 5 % ekonomických subjektů s absolventy HGF, 3 % FMMI a 2 % EKF (Trexima, 2018).

Lze tedy říct, že nejžádanějším jazykem u absolventů VŠB-TUO je jazyk anglický. U velké části absolventů z jednotlivých fakult je tento jazyk nutný pro nástup do zaměstnání a také u velké části je výhodou. Druhým nejžádanějším jazykem je pak němčina a třetím ruština.

Dále jsou zaměstnavateli hodnoceny měkké kompetence. Prostřednictvím dotazníku bylo hodnoceno 15 měkkých kompetencí. Tyto měkké kompetence byly ekonomickými subjekty hodnoceny pomocí stejné škály jako u již zmíněných znalostí a dovedností.

První měkká kompetence, která byla zaměstnavateli hodnocena byla efektivní komunikace. Tato kompetence je zaměstnavateli hodnocena velmi kladně. Z grafu 4.32 můžeme vidět, že u nadpoloviční většiny absolventů je hodnocena nadprůměrně. Nejlépe hodnocena je FEI, kde 81 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně. Tato fakulta je také hodnocena druhým největším podílem zaměstnavatelů a to 16 %, kteří hodnotí absolventy extrémně schopně. Další fakulty, kde jsou absolventi zaměstnavateli hodnoceni nejlépe jsou FBI a FMMI. U FBI 74 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, z toho 14 % jako extrémně schopně. U FMMI 70 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a 8 % jako extrémně schopné. Avšak z grafu 4.32 vyplývá, že 33 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy FAST extrémně schopně, i když celkové nadprůměrné hodnocení je druhé nejvyšší.

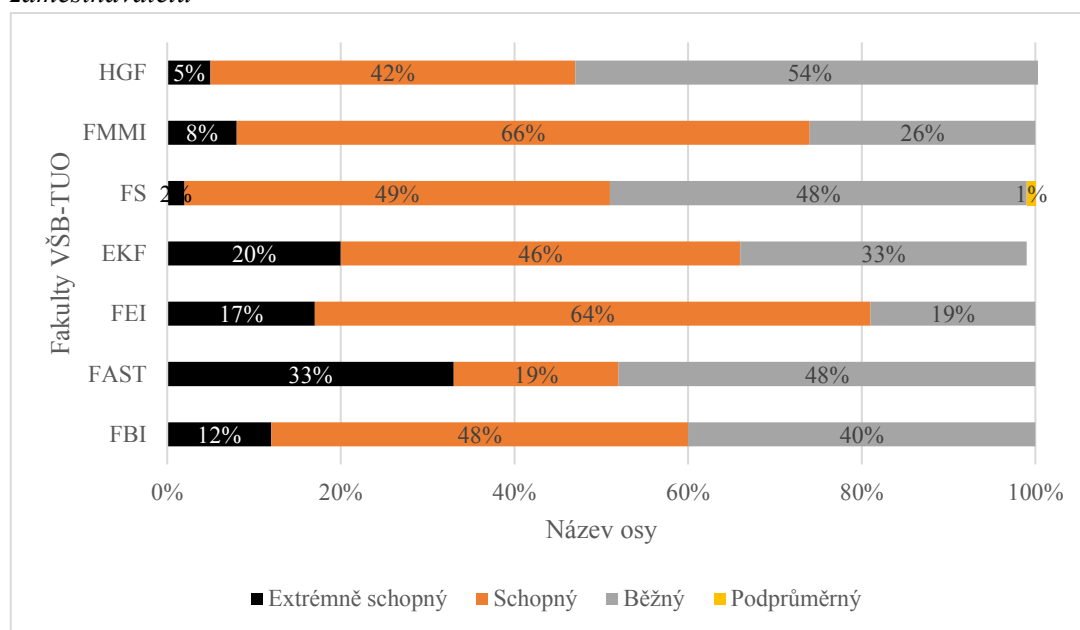
Graf 4.32 Hodnocení měkké kompetence – ***Efektivní komunikace*** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Další měkkou kompetencí je schopnost uspokojení zákaznických potřeb. Tato měkká kompetence je nejlépe hodnocena u těchto fakult a to FEI, FMMI a EKF. U těchto tří fakult je tato kompetence hodnocena nadprůměrně více jak třemi pětinami zaměstnavatelů. Nejlépe hodnotí zaměstnavatelé absolventy FEI a to 81 %, dále pak FMMI 74 % a EKF 66 %. Stejně jako u předchozí kompetence si lze všimnout, že u FAST hodnotí 33 % zaměstnavatelů absolventy jako extrémně schopné, přesto, že mají celkovou hodnotu nadprůměrného hodnocení nejvyšší (Trexima, 2018).

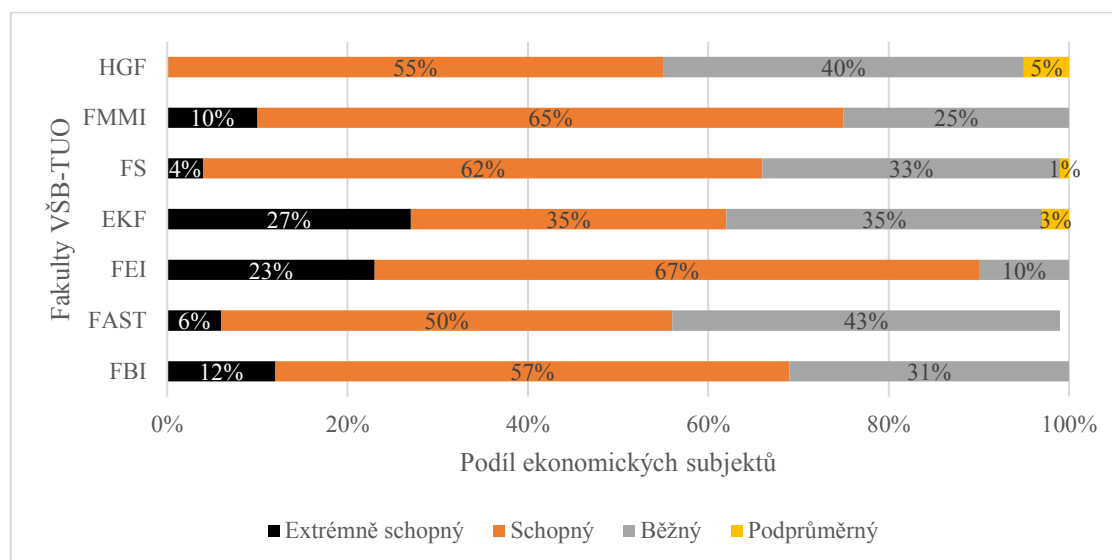
Graf 4.33 Hodnocení měkké kompetence – *Uspokojení zákaznické potřeby* absolventy podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Měkká kompetence schopnost řešit problémy je zaměstnavateli hodnocena opět velmi kladně. Podle obrázku 4.34 u 5 ti fakult z celkového počtu 7 fakult hodnotí zaměstnavatelé absolventy z více jak tří pětin nadprůměrně. I v případě této kompetence je nejlépe hodnocena FEI. 90 % zaměstnavatelů uvádí, že absolventi umí řešit problémy mimořádně dobře a z toho 23 % zaměstnavatelů uvádí, že dokonce extrémně dobře. Po FEI je nejlépe hodnocena FMMI, kde 75 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, z toho 10 % extrémně dobře. Také absolventi EKF jsou zaměstnavateli hodnoceni z 27 % jako extrémně schopní, což je nejvyšší podíl ze všech fakult (Trexima, 2018).

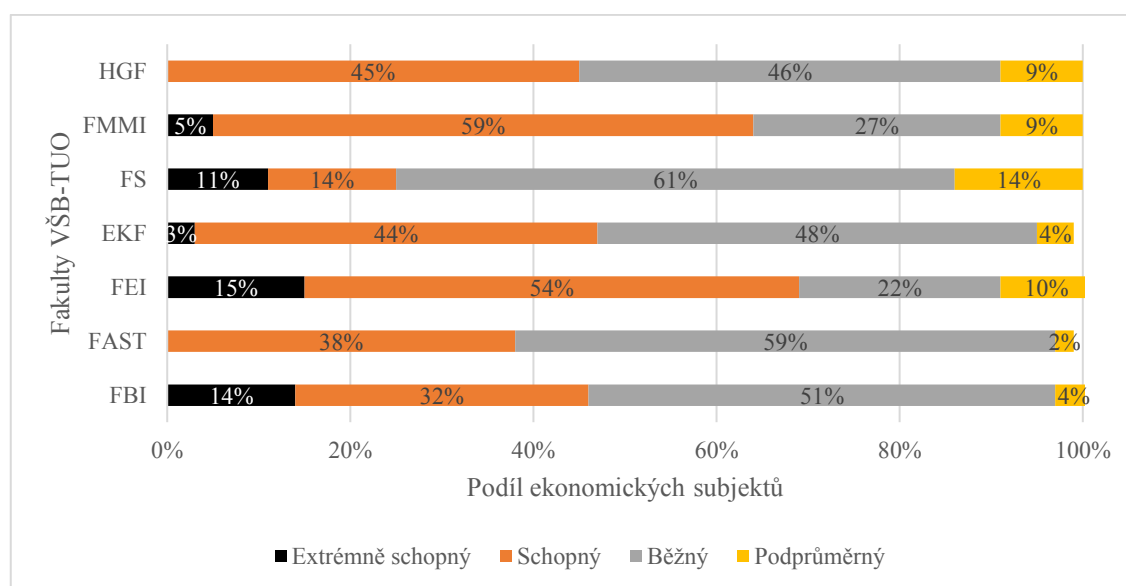
Graf 4.34 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost řešit problémy** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Další měkkou kompetencí je vedení lidí. V tomto případě můžeme vidět, že je hodnocení zaměstnavatelů poněkud odlišné. Na základě grafu 4.35 můžeme vidět, že zaměstnavatelé hodnotí absolventy měřítkem běžný, tudíž průměrně. U této měkké kompetence si můžeme všimnout, že je zde také podíl těch zaměstnavatelů, kteří hodnotí absolventy podprůměrně. Absolventi jsou takto hodnoceni 14 % zaměstnavatelů u FS a 10 % u absolventů FEI (Trexima, 2018).

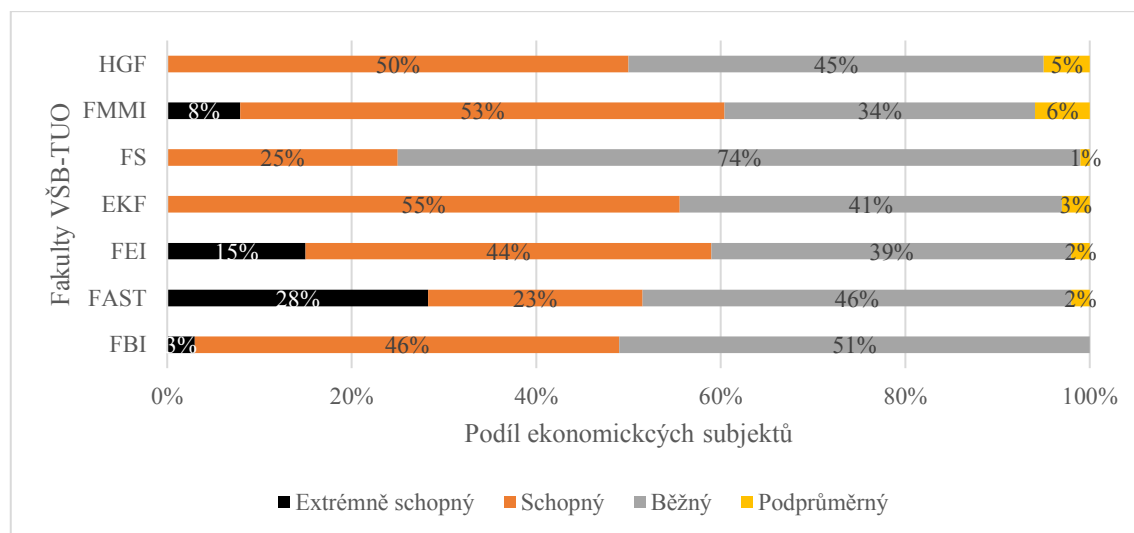
Graf 4.35 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost vést lidi** podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

I u měkké kompetence schopnost ovlivňovat ostatní můžeme vidět, že je tato kompetence hodnocena většinou průměrně, a to u většiny fakult VŠB-TUO. Absolventi umí podle zaměstnavatelů nejlépe ovlivňovat ostatní na FMMI a FEI. U FMMI hodnotí 61 % zaměstnavatelů absolventy nadprůměrně a u FEI je to 59 %.

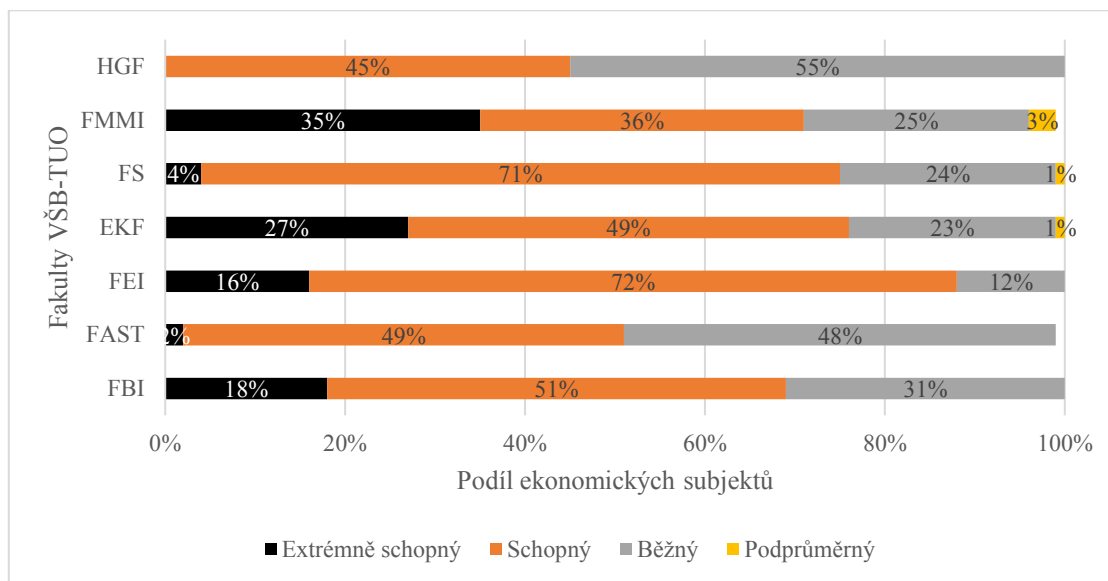
Graf 4.36 Hodnocení měkké kompetence – *Schopnost ovlivňovat ostatní* absolventy podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Další měkkou kompetencí je schopnost plánovat a organizovat práci. Tato kompetence je zaměstnavateli hodnocena velmi pozitivně. U 6 ti ze 7 fakult zaměstnavatelé hodnotí absolventy z velké části nadprůměrně. Nejlépe jsou hodnoceny tyto 3 fakulty a to FEI, kde 88 % zaměstnavatelů uvádí, že jsou absolventi nadprůměrní, dále pak EKF a FS a to 76 %. U FMMI můžeme vidět, že 35 % zaměstnavatelů ohodnotilo absolventy jako extrémně schopné, a i u EKF je hodnotilo 27 % zaměstnavatelů jako extrémně schopné (Trexima, 2018).

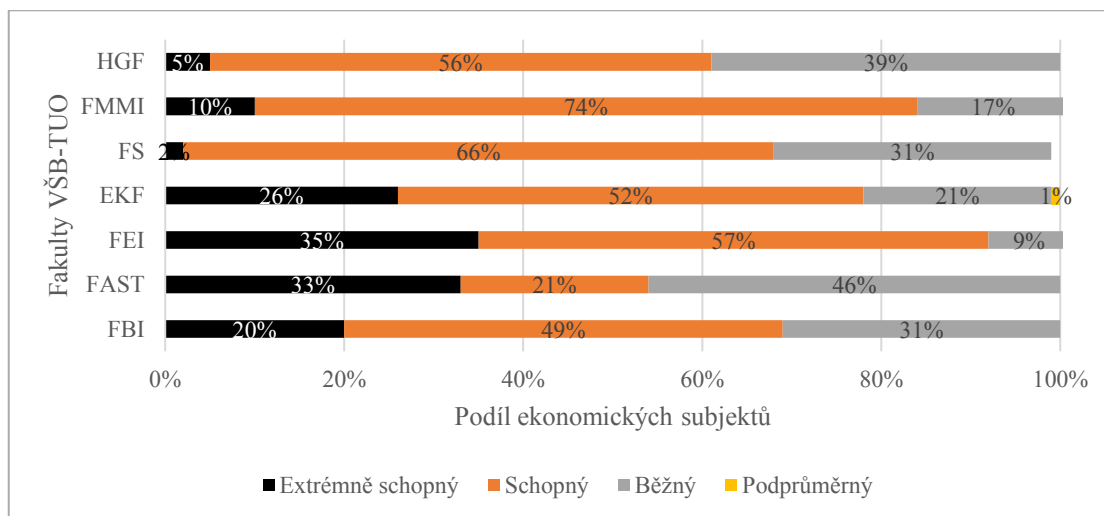
Graf 4.37 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost plánovat a organizovat práci** absolventy podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Další měkkou kompetencí je schopnost absolventů kooperace neboli spolupráce. Z grafu 4.38 vyplývá, že zaměstnavatelé hodnotí v tomto případě absolventy jako nadprůměrné, tudíž jsou schopni výborně spolupracovat. Lze zmínit, že u většiny fakult VŠB-TUO jsou absolventi ze tří až čtyř pětín označeni jako nadprůměrní. Nejlépe jsou zaměstnavateli hodnoceni absolventi FEI, FMMI a EKF. 92 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy FEI jako nadprůměrné, FMMI tak hodnotí 84% zaměstnavatelů a EKF 78 % ekonomických subjektů. U této měkké kompetence také hodně zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako extrémně schopné, a to v případě FEI, FAST a EKF. Absolventy FEI tak hodnotí 35 % zaměstnavatelů, FAST 33 % a EKF 26 % (Trexima, 2018).

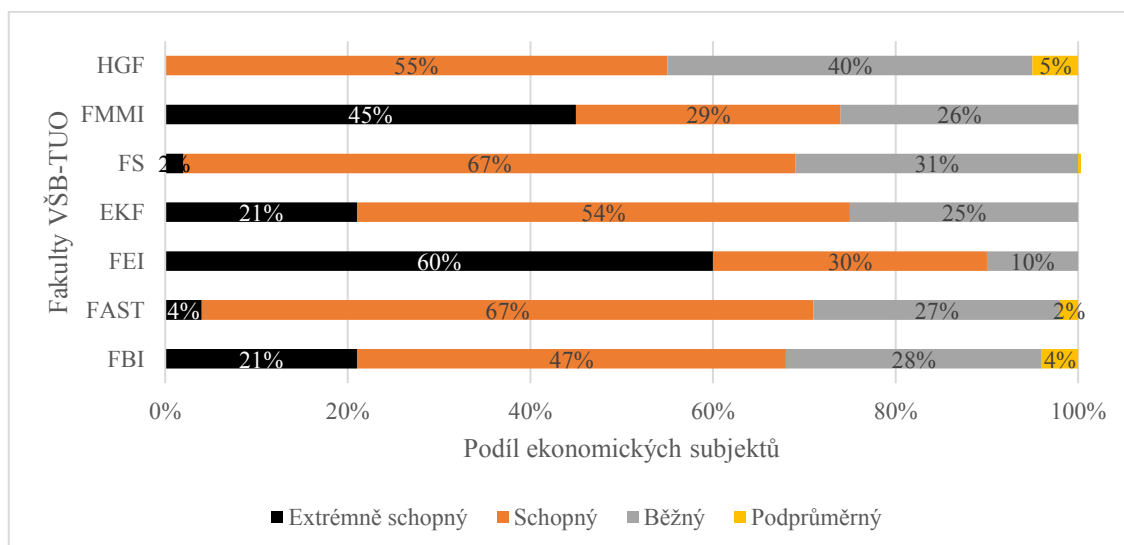
Graf 4.38 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost kooperace** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Další měkkou kompetencí je samostatnost absolventů. U této měkké kompetence můžeme prostřednictvím grafu 4.39 vidět, že jsou absolventi zaměstnavateli hodnoceni velmi nadprůměrně, a to u všech fakult. Zaměstnavatelé nejlépe hodnotí tyto 3 fakulty, a to FEI, EKF a FMMI. 90 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy FEI jako nadprůměrné, z toho 60 % jako extrémně nadprůměrné. Velmi kladně je také hodnocena samostatnost u absolventů EKF, 75 % zaměstnavatelů hodnotí tyto absolventy nadprůměrně z toho 21 % jako extrémně schopné. U FMMI je to 74 % zaměstnavatelů, z toho 45 % opět jako extrémně schopné (Trexima, 2018).

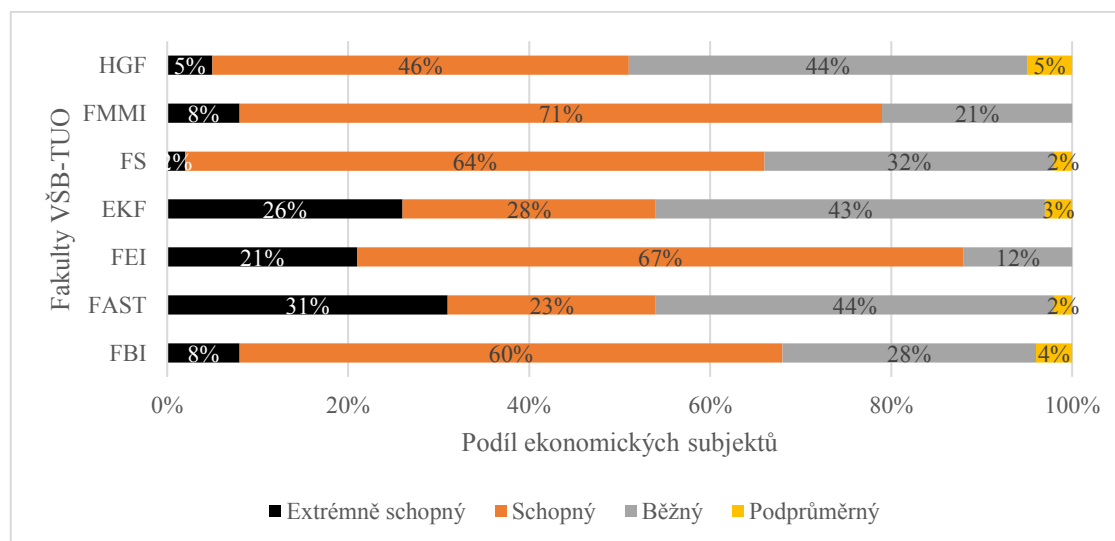
Graf 4.39 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost samostatnosti** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Dále byla zaměstnavateli hodnocena kreativita absolventů. Toto zachycuje graf 4.40. Kreativita absolventů byla zaměstnavateli hodnocena nadprůměrně. Nejlépe byla hodnocena FEI a FMMI. U FEI hodnotí 88 % zaměstnavatelů absolventy nadprůměrně a FMMI takto hodnotí 79 % zaměstnavatelů. Lze zde také ovšem vidět, že je zaměstnavateli v tomto případě hodnocena tato měkká kompetence i jako podprůměrná (Trexima, 2018).

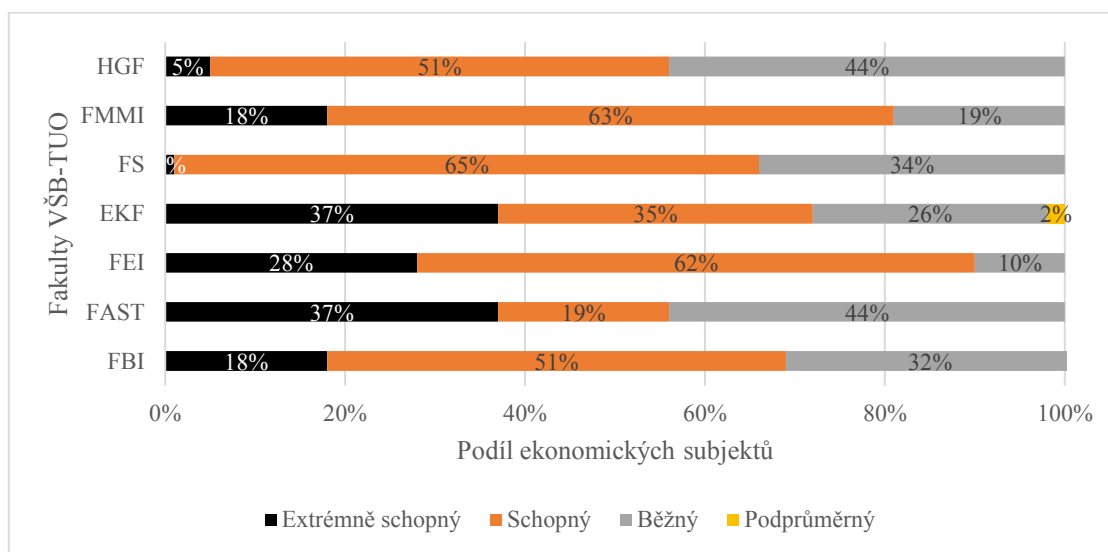
Graf 4.40 Hodnocení měkké kompetence – **Kreativita** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Pomocí dotazníkového šetření byla také hodnocena měkká kompetence flexibilita. Na základě grafu 4.41 lze zmínit, že zaměstnavatelé považují většinu absolventů VŠB-TUO za flexibilní, tzn. schopné pružně reagovat na danou situaci. U 5 ti ze 7 fakult VŠB-TUO jsou absolventi zaměstnavateli z více jak tří pětín hodnoceni jako nadprůměrní. Nejlépe je opět hodnocena FEI, kde 90 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně. Absolventi FMMI, jsou 81 % zaměstnavatelů hodnoceni nadprůměrně a stejné hodnocení mají absolventi EKF 72 % zaměstnavatelů (Trexima, 2018).

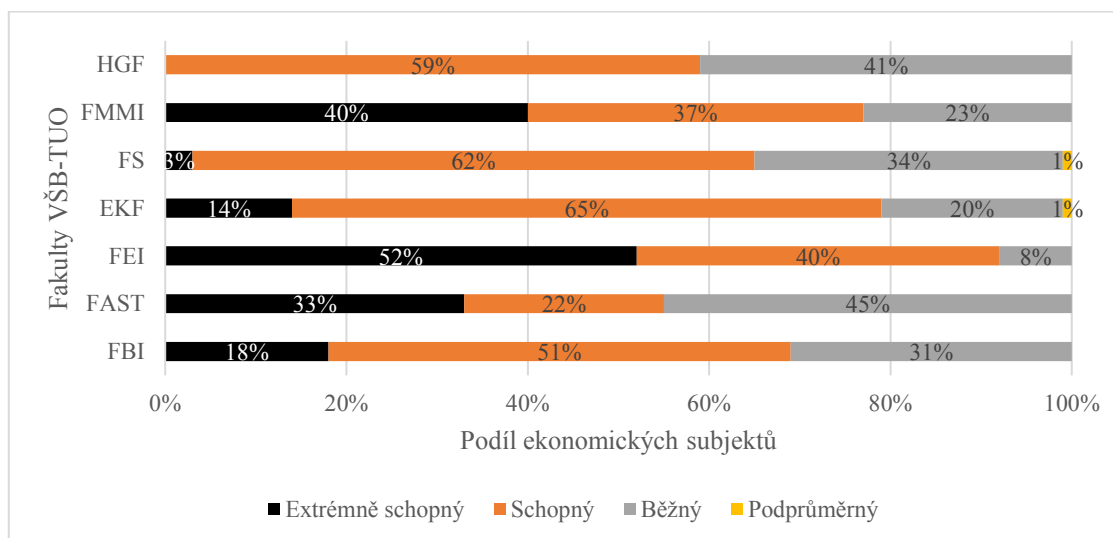
Graf. 4.41 Hodnocení měkké kompetence – **Flexibilita** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Zaměstnavatelé hodnotili absolventy také na základě jejich výkonnosti. Pomocí grafu 4.42 můžeme vidět, že absolventi jsou zaměstnavateli hodnoceni ve velké většině jako nadprůměrní. Nejlépe jsou zde hodnoceny opět 3 fakulty, a to FEI, EKF a FMMI. Zaměstnavatelé nejlépe hodnotí absolventy FEI, kteří jsou nadprůměrně ohodnoceni 92 % zaměstnavateli, z toho 52 % extrémně výkonně. Následuje EKF, v tomto případě jsou absolventi nadprůměrně ohodnoceni 79 % zaměstnavatelů a FMMI 77 %, z toho 40 % zaměstnavatelů je hodnotí opět jako extrémně schopné (Trexima, 2018).

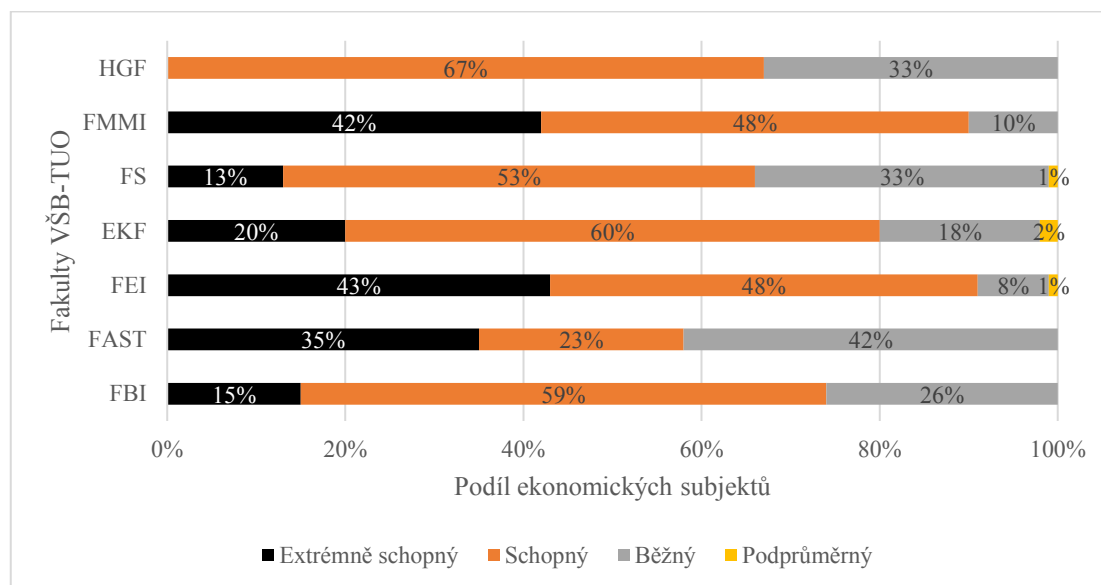
Graf 4.42 Hodnocení měkké kompetence – **Výkonnost** absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Zaměstnavatelé dále hodnotili aktivní přístup absolventů. Tato měkká kompetence byla zaměstnavateli z 55 % hodnocena u všech fakult nadprůměrně. Nejlépe jsou hodnoceny opět 3 fakulty a to FEI, MMI a EKF. FEI je nadprůměrně hodnocena 91 % zaměstnavatelů, FMMI je 90 % a EKF 80% zaměstnavatelů.

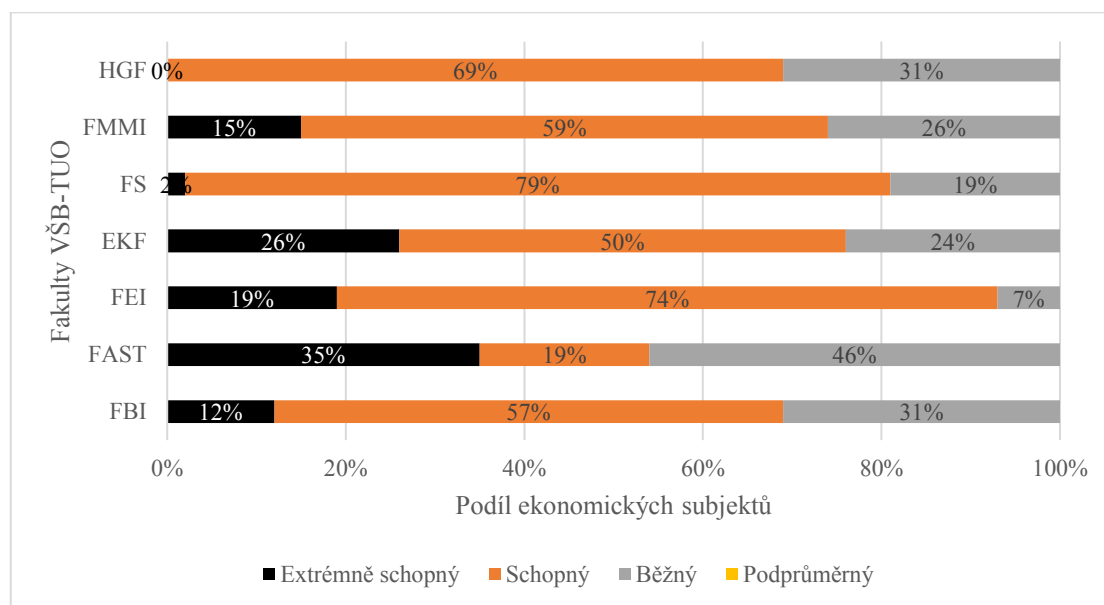
Graf 4.43 Hodnocení měkké kompetence – *Aktivní přístup* absolventů podle zaměstnavatelů



Zdroj: *Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)*

Další měkkou kompetencí byla schopnost pracovat s informacemi. Tato kompetence je zaměstnavateli hodnocena z velké části nadprůměrně. U všech fakult zaměstnavatelé absolventy hodnotí z více jak 54 % nadprůměrně. Nejlépe jsou zaměstnavateli hodnoceny tyto 3 fakulty: FEI, FS a EKF. 93 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně u FEI, 81 % zaměstnavatelů u FS a 76 % u EKF.

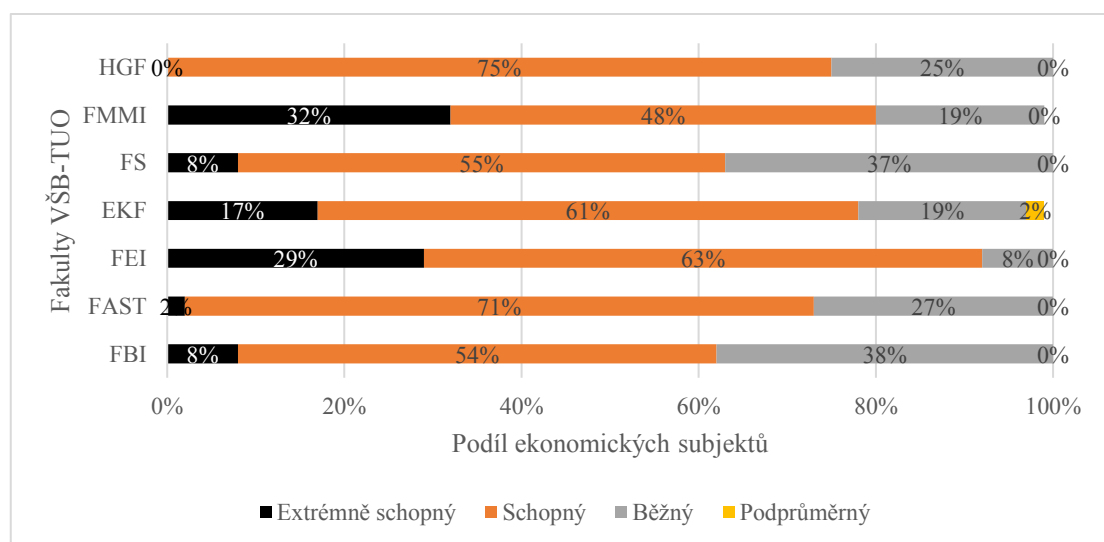
Graf 4.44 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost pracovat s informacemi** absolventy podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Předposlední měkkou kompetencí, kterou zaměstnavatelé hodnotili bylo celoživotní učení.

Graf 4.45 Hodnocení měkké kompetence – **Přístup celoživotního učení** absolventů podle zaměstnavatelů



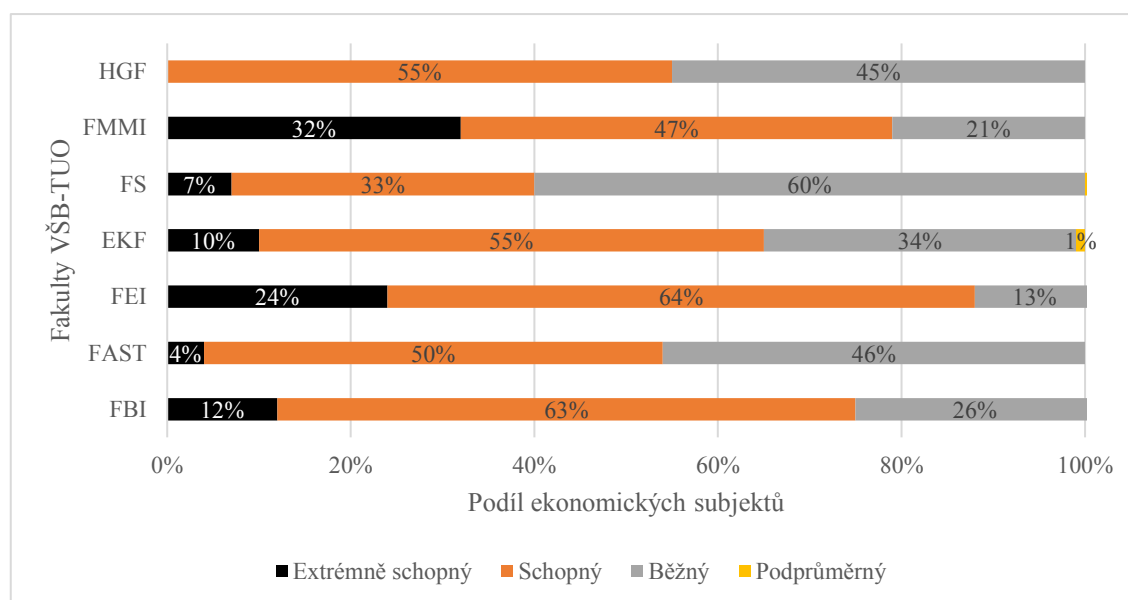
Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Tato měkká kompetence je také zaměstnavateli z velké části hodnocena nadprůměrně. Z obrázku 4.45 můžeme vidět, že zaměstnavatelé hodnotí absolventy nadprůměrně od 63 %. Mezi nejlépe hodnocené fakulty opět patří FEI, dále pak FMMI a EKF. 92 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy FEI v případě této měkké kompetence

za nadprůměrné. U FMMI tak absolventy hodnotí 80 % zaměstnavatelů a u EKF je to 78 % zaměstnavatelů.

Poslední měkkou kompetenci, kterou zaměstnavatelé hodnotili, byla schopnost zvládat zátěž. U této kompetence můžeme vidět rozdíl mezi jednotlivými fakultami. Mezi tři nejlépe hodnocené fakulty patří FEI, FMMI a FBI. U těchto 3 fakult zaměstnavatelé hodnotí skoro čtyři pětiny absolventů jako nadprůměrné. 88 % zaměstnavatelů uvádí, že absolventi FEI jsou takto výborně schopni zvládat zátěž. U absolventů FMMI to uvádí 79 % zaměstnavatelů a u FBI 75 %. Nejvyšší podíl extrémně schopných absolventů má HGF, takto jsou hodnoceny 32 % zaměstnavatelů (Trexima, 2018).

Obr. 4.46 Hodnocení měkké kompetence – **Schopnost zvládat zátěž** absolventy podle zaměstnavatelů



Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima) (2018)

Pokud bychom měli zhodnotit celkově měkké kompetence absolventů z pohledu jejich zaměstnavatelů, vidíme, že ve většině měkkých kompetencí je velká část absolventů hodnocena jako nadprůměrná, tudíž hodnocením extrémně schopný absolvent a schopný. Je však třeba také zmínit, že je nutné některé kompetence u jednotlivých fakult rozvíjet.

Nejlépe hodnoceni byli absolventi ze 4 fakult. Tyto 4 fakulty se v nejvyšších hodnoceních jednotlivých měkkých kompetencí velmi často opakovaly. Nejlépe zaměstnavateli hodnocenou fakultou je FEI, dále je to pak FMMI, EKF a FBI.

4.3.4 Návrhy na změny z pohledu zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé také mohli prostřednictvím otevřené otázky v dotazníku vyjádřit svůj názor na jimi zaměstnávané absolventy VŠB-TUO popř. zmínit jejich nedostatky. Respondenti také uváděli, co je v dnešní době u absolventů VŠ nejdůležitější.

Za nejdůležitější zaměstnavatelé považují dostatek teoretických znalostí. Teoretické znalosti absolventů by však měly odpovídat nejaktuálnějším trendům v dané oblasti – tedy oboru jejich studia. Za neméně důležité považují zaměstnavatelé také schopnost absolventů tyto nabyté vědomosti využívat v praxi a také je neustále rozvíjet. Z důvodu globalizace české ekonomiky je z hlediska zaměstnavatelů velice důležitá také znalost cizích jazyků, především angličtiny.

Hlavní nedostatek, který zaměstnavatelé uváděli byla právě úroveň cizích jazyků, zejména tedy angličtiny, která je v dnešním světě velmi důležitá. Dále pak zaměstnavatelé zmiňovali, že by se absolventi mohli více zaměřit na měkkou kompetenci schopnost vést lidi, která byla nejčastěji zmiňována jako problematická.

4.4 Srovnání pohledu zaměstnavatelů a absolventů VŠB-TUO na dosaženou úroveň kompetencí

Na základě dotazníkových šetření, která probíhala u absolventů a zaměstnavatelů můžeme srovnat vybrané odbornosti, dovednosti a měkké kompetence. Srovnání obou skupin probíhá pomocí barevné hodnotící škály. Sytě červená barva znázorňuje 0 %, tedy nejnižší možnou hodnotu. Se zvyšujícími se % se červená barva mění v bílou, tedy od 19 % do 27 %. Od 28 % je barva hodnot světle zelená. Nejvyšší % jsou pak označena tmavě zelenou barvou. Poslední sloupec v jednotlivých tabulkách představuje rozdíl mezi nadprůměrným hodnocením zaměstnavatelů a absolventů. Tmavě modrá barva pak prezentuje záporná a nízká %, vyšší % jsou pak označena žlutou barvou.

4.4.1 Fakulta elektrotechniky a informatiky

Tab. 4.2 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u FEI

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprům- ěrný	Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprům- ěrný	Extrémně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	18%	47%	33%	2%	50%	43%	7%	0%	28%
	Aktuálnost teoretických znalostí	14%	53%	31%	2%	42%	47%	11%	0%	22%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	18%	47%	31%	4%	59%	31%	10%	0%	25%
Obecné dovednosti v době nástupu do zaměstnání	Český jazyk	27%	53%	18%	2%	35%	44%	21%	0%	-1%
	Cizí jazyk	14%	45%	27%	14%	28%	38%	33%	1%	7%
	ICT dovednosti	20%	59%	20%	2%	9%	43%	37%	6%	-27%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	8%	41%	43%	8%	16%	65%	19%	0%	32%
	2. Kooperace	12%	49%	35%	4%	35%	57%	9%	0%	31%
	3. Kreativita	16%	41%	37%	6%	21%	67%	12%	0%	31%
	4. Flexibilita	31%	49%	18%	2%	28%	62%	10%	0%	10%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	16%	41%	33%	10%	17%	64%	19%	0%	24%
	6. Výkonnost	22%	53%	25%	0%	52%	40%	8%	0%	17%
	7. Samostatnost	20%	53%	27%	0%	60%	30%	10%	0%	17%
	8. Řešení problémů	22%	49%	27%	0%	23%	67%	10%	0%	19%
	9. Plánování a organizace práce	14%	41%	33%	12%	16%	72%	12%	0%	33%
	10. Celoživotní učení	24%	37%	37%	2%	29%	63%	8%	0%	31%
	11. Aktivní přístup	37%	49%	12%	2%	43%	48%	8%	1%	5%
	12. Zvládání zátěže	16%	49%	12%	6%	24%	64%	13%	0%	23%
	13. Objevování a orientace v informacích	25%	41%	33%	0%	19%	74%	7%	0%	27%
	14. Vedení lidí	4%	22%	53%	22%	15%	54%	22%	10%	43%
	15. Ovlivňování ostatních	4%	24%	53%	20%	15%	23%	46%	2%	10%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Na základě tabulky 4.2 můžeme srovnat vybrané odbornosti a dovednosti u absolventů FEI. Nejdříve se zaměříme na odbornosti v době nástupu do zaměstnání. V tomto případě jsou teoretické znalosti absolventů hodnoceny lépe zaměstnavateli, než v případě hodnocení samotných absolventů, a to ve všech třech případech. Podle zaměstnavatelů je z tohoto hlediska úroveň absolventů velmi vysoká a zároveň odpovídá úroveň teoretických znalostí aktuálnosti a schopnosti uplatnit tyto nabyté teoretické znalosti v praxi. Zaměstnavatelé hodnotí absolventy ve všech třech případech z více jak 89 % nadprůměrně (zvolení možností schopný a extrémně schopný absolvent). Vysoké procento zaměstnavatelů hodnotí absolventy dokonce jako velmi nadprůměrné, zatímco absolventi se hodnotí nadprůměrně jen ze 47 % a 53 % a následně pak průměrnou hodnotou, kterou zvolilo 31 % – 33 % absolventů.

Obecné dovednosti v době nástupu do zaměstnání jsou hodnoceny v jednotlivých případech odlišně. V případě českého jazyka se nadprůměrné hodnocení obou skupin shoduje. Absolventů FEI se tak ohodnotilo 80 %, a v případě zaměstnavatelů je to 79 %. V případě cizího jazyka je hodnocení mírně odlišné. Zaměstnavateli jsou v tomto případě absolventi hodnoceni pozitivněji. 66 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy FEI nadprůměrně. Avšak absolventi se ve znalosti cizího jazyka podceňují. Většina z nich se sice hodnotí nadprůměrně, ale jen z 59 %. Část absolventů se cítí spíše průměrně a to 27 %, či dokonce podprůměrně, a to 14 %. ICT dovednosti hodnotí absolventi pozitivněji než zaměstnavatelé. 79 % absolventů se hodnotí nadprůměrně, zatímco stejné hodnocení uvádí jen 52 % zaměstnavatelů. 20 % absolventů se hodnotí průměrně a 2 % podprůměrně. Z pohledu zaměstnavatelů 37 % hodnotí absolventy jako průměrné a 6 % jako podprůměrné.

Pokud se zaměříme na měkké kompetence, lze říct, že jsou zaměstnavateli hodnoceny pozitivněji než samotnými absolventy. Zaměstnavatelé z velké části hodnotí měkké kompetence jako nadprůměrné (možnost extrémně schopný a schopný absolvent). Absolventi hodnotí své kompetence také z části jako nadprůměrné (spíše schopný), ale mnohdy také jako průměrné (běžný). Efektivní komunikace je 81 % zaměstnavateli hodnocena jako nadprůměrná. V případě hodnocení samotných absolventů se stejně ohodnotilo jen 59 %. 43 % absolventů se hodnotí spíše průměrně a 8 % podprůměrně. V případě měkké kompetence kooperace je hodnocení podobné. 92 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné. Absolventů se tak vidí jen 61 %, 35 % se opět hodnotí průměrně a 4 % podprůměrně. Kreativita je nadprůměrně hodnocena 88 % zaměstnavatelů a pouze 57 % absolventů a průměrně se zde hodnotí 37 % absolventů. Flexibilita je nadprůměrně hodnocena oběma skupinami. Z 90 % zaměstnavateli a z 80 % absolventy. Uspokojení zákaznických potřeb hodnotí nadprůměrně 81 % zaměstnavatelů a 57 % absolventů. Průměrně se v tomto případě hodnotí 33 % absolventů a podprůměrně dokonce 10 %. Výkonnost je také zaměstnavateli hodnocena výborně. Nadprůměrně ji zde hodnotí 92 % zaměstnavatelů a absolventů 75 %. Podobně je tomu tak i u kompetence samostatnost. 90 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné a absolventi se tak hodnotí ze 73 %. 90 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně v případě řešení problémů, absolventi se stejně hodnotí ze 71 %. V případě plánování a organizování práce hodnotí výborně absolventy 88 % zaměstnavatelů. Absolventi se tak hodnotí pouze z 55 %. 92 % zaměstnavatelů říká,

že jsou absolventi schopni se výborně celoživotně vzdělávat samotní absolventi se tak vidí jen ze 61 %. Aktivní přístupu je taktéž hodnocen nadprůměrně. 95 % zaměstnavatelů vidí absolventy v tomto případě nadprůměrně a absolventi se tak hodnotí z 86 %. Zvládání zátěže je nadprůměrně vnímáno 88 % zaměstnavateli, avšak absolventi moc dobře zátěž nezvládají. Nadprůměrně se ohodnotilo jen 65 % absolventů a 6 % dokonce uvedlo, že se cítí spíše podprůměrně. Objevování a orientace v informacích je hodnocena nadprůměrně 69 % zaměstnavatelů a 65 % absolventů. Nejhorše hodnocenými měkkými kompetencemi jsou vedení lidí a ovlivňování ostatních. I když je hodnocení v obou případech kladnější z pohledu zaměstnavatelů, tak se nadprůměrné hodnocení pohybuje v nižších hodnotách. Vedení lidí hodnotí nadprůměrně 69 % zaměstnavatelů a absolventů se tak vidí jen 26 %. Jinak tomu není ani v případě měkké kompetence ovlivňování ostatních. Pouze 38 % zaměstnavatelů vnímá absolventy nadprůměrně a absolventů se tak vidí pouze 28 %. U této kompetence také můžeme vidět nejvyšší podíl absolventů, kteří se hodnotili jako podprůměrní a to celkem 20 %.

Na základě posledního sloupce v tabulce můžeme snadno porovnat jednotlivé názory obou skupin na vybrané odbornosti, dovednosti a měkké kompetence u FEI. V případě všech tří hodnocených odborností můžeme vidět, že jsou absolventi zaměstnavateli hodnoceni lépe. V tomto případě se tak absolventi FEI podceňují. Co se týče obecných dovedností, zde se hodnocení liší. V ICT dovednostech a českém jazyce se absolventi hodnotí lépe. Nejvyšší rozdíl můžeme vidět právě v případě ICT dovedností, kde se hodnocení absolventů a zaměstnavatelů liší 27 %. Na základě tohoto zjištění, by se tak mohli stávající studenti FEI na tuto dovednost více zaměřit. V měkkých kompetencích si absolventi FEI nevěří. Ve všech 15 ti případech jsou absolventi zaměstnavateli hodnoceni mnohem lépe než se sami hodnotí. Nejvyšší rozdíl v hodnocení je u měkké kompetence vedení lidí a to 43 %.

4.4.2 Ekonomická fakulta

Tab. 4.3 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u EKF

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	6%	48%	42%	4%	10%	52%	37%	1%	8%
	Aktuálnost teoretických znalostí	8%	50%	35%	6%	10%	47%	43%	0%	-1%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	4%	44%	42%	10%	4%	48%	46%	2%	4%
Obecné dovednosti v době nástupu do zaměstnání	Český jazyk	48%	42%	8%	2%	32%	52%	16%	0%	-6%
	Cizí jazyk	15%	35%	35%	15%	1%	49%	37%	12%	0%
	ICT dovednosti	15%	52%	29%	4%	11%	56%	32%	1%	0%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	31%	33%	35%	0%	9%	48%	42%	1%	-7%
	2. Kooperace	35%	54%	10%	0%	26%	52%	31%	1%	-11%
	3. Kreativita	17%	46%	38%	0%	26%	28%	43%	3%	-9%
	4. Flexibilita	35%	52%	10%	2%	37%	35%	26%	2%	-15%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	17%	56%	25%	2%	20%	46%	33%	0%	-7%
	6. Výkonnost	29%	58%	13%	0%	14%	65%	20%	1%	-8%
	7. Samostatnost	35%	50%	13%	2%	21%	54%	25%	0%	-10%
	8. Řešení problémů	19%	56%	21%	4%	27%	35%	35%	3%	-13%
	9. Plánování a organizace práce	23%	58%	17%	2%	27%	49%	23%	1%	-5%
	10. Celoživotní učení	27%	52%	19%	2%	17%	61%	19%	2%	-1%
	11. Aktivní přístup	27%	65%	6%	2%	20%	60%	18%	2%	-12%
	12. Zvládání zátěže	29%	48%	21%	2%	10%	55%	34%	1%	-12%
	13. Objevování a orientace v informacích	31%	54%	13%	2%	19%	74%	7%	0%	8%
	14. Vedení lidí	4%	40%	44%	13%	3%	44%	48%	4%	3%
	15. Ovlivňování ostatních	4%	40%	46%	10%	0%	55%	41%	3%	11%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Pomocí tabulky 4.3 budou srovnávány vybrané dovednosti a odbornosti absolventů EKF. V případě odborností v době nástupu do zaměstnání lze říct, že zaměstnavatelé hodnotí absolventy lépe, než oni samotní a to ve dvou případech: u teoretických znalostí a jejich uplatnění v praxi. Nadprůměrně absolventy v prvním případě hodnotí 62 % zaměstnavatelů a ve druhém případě 52 %. Co se týká aktuálnosti teoretických znalostí, tady je rozdíl mezi oběma hodnoceními pouhý 1 p.b., 58 % absolventů se hodnotí nadprůměrně a v případě zaměstnavatelů, je to 57 %. Velký podíl absolventů je oběma skupinami hodnocen jako průměrný. Avšak, co je zde také důležité zmínit, že část absolventů se v tomto případě hodnotí podprůměrně.

Hodnocení obecných dovedností absolventů EKF v době nástupu do zaměstnání se shoduje ve dvou případech, a to u cizího jazyka a ICT. Český jazyk je absolventy hodnocen lépe. 84 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, absolventů

se takto ohodnotilo 90 %. Mateřský jazyk je oběma skupinami v tomto případě hodnocen nejlépe. Úroveň cizího jazyka a ICT dovedností je absolventy i zaměstnavateli hodnocena stejně, a to 67 %. Rozdíl mezi jednotlivým hodnocením je podíl absolventů, kteří jsou hodnoceni extrémně nadprůměrně.

V případě měkkých kompetencí, lze konstatovat, že jsou lépe hodnoceny samotnými absolventy, s výjimkou 3 kompetencí. Obě dvě skupiny respondentů nejčastěji používaly hodnocení schopný absolvent. Avšak pokud se zaměříme na jednotlivé měkké kompetence můžeme vidět, že celkové hodnocení se liší. Efektivní komunikace je nadprůměrně hodnocena 57 % zaměstnavatelů a 64 % absolventů. V případě průměrného hodnocení je to pak 42 % zaměstnavateli a 35 % absolventy. Další měkkou kompetencí je kooperace. I v tomto případě se absolventi hodnotí kladněji. Nadprůměrně se hodnotí 89 % absolventů a v případě zaměstnavatelů je to 78 %. 31 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy průměrně. Kreativita je také kladněji hodnocena absolventy. Nadprůměrně se tak hodnotí 63 % absolventů, zaměstnavatelé to tak však vidí pouze z 54 %. I zde je velká část hodnocena průměrně a to absolventy ze 38 % a zaměstnavateli z 26 %. Flexibilita je také hodnocena velmi kladně u obou respondentů. Nadprůměrné hodnocení se objevilo u 87 % absolventů a 72 % zaměstnavatelů. Absolventi se ze 73 % hodnotí jako nadprůměrní, pokud jde o uspokojení zákaznických potřeb. V případě zaměstnavatelů je to 66 %. I výkonnost je lépe hodnocena absolventy. Nadprůměrně se tak cítí 87 % absolventů, zatímco stejné hodnocení je pouze od 79 % zaměstnavatelů. Další měkkou kompetencí je samostatnost. 75 % zaměstnavatelů hodnotí tuto kompetenci u absolventů jako nadprůměrnou, zatímco absolventy je nadprůměrně hodnocena z 85 %. Řešení problémů je také optimističtěji hodnoceno absolventy. 75 % absolventů se cítí v řešení problémů nadprůměrně, avšak z pohledu zaměstnavatelů je to pouze 62 %. V tomto případě si můžeme všimnout, že část absolventů není schopna řešit problémy. Plánování a organizace práce je taktéž absolventy vnímána lépe. Nadprůměrně se cítí 81 % absolventů, avšak zaměstnavatelé to vidí stejně ze 76 %. U měkké kompetence celoživotní učení se absolventi a zaměstnavatelé shodují. Zde se hodnocení liší pouze 1 p.b.. Nadprůměrné hodnocení je zde u 79 % absolventů a 78 % zaměstnavatelů. Co se týče aktivního přístupu, tak absolventi se i zde hodnotí lépe. 80 % zaměstnavatelů, uvádí, že jsou absolventi v aktivním přístupu nadprůměrní, avšak absolventů se tak vidí 92 %. Zvládání zátěže je také absolventy vnímáno velmi pozitivně. Výborně podle absolventů zvládá zátěž 77 % absolventů a podle zaměstnavatelů je to 65

%. První kompetencí, která je zaměstnavateli hodnocena lépe než absolventy je objevování a orientace v informacích. 93 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a absolventů se tak vnímá 85 %. Druhou lépe hodnocenou kompetencí ze strany zaměstnavatelů je pak vedení lidí. 47 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, absolventi se tak hodnotí pouze ze 44 %. Průměrné hodnocení této kompetence uvádí 48 % zaměstnavatelů a 44 % absolventů. 13 % absolventů se dokonce ohodnotilo jako podprůměrně. Poslední kompetencí je ovlivňování ostatních. I zde jsou zaměstnavateli absolventi hodnoceni lépe. 55 % zaměstnavatelů vnímá absolventy jako nadprůměrné, avšak absolventů se tak ohodnotilo pouze 44 %. I v tomto případě se objevuje ze strany zaměstnavatelů i absolventů hodnocení průměrné, či dokonce podprůměrné.

I u EKF můžeme srovnat nadprůměrné hodnocení absolventů a zaměstnavatelů. Odbornosti v době nástupu do zaměstnání jsou absolventy i zaměstnavateli hodnoceny poměrně stejně. Absolventi EKF se v tomto případě spíše podceňují. Obecné dovednosti, konkrétně tedy cizí jazyk a ICT dovednosti jsou oběma skupinami respondentů vnímány stejně. V případě českého jazyka se absolventi přeceňují. Hodnocení zaměstnavatelů a absolventů se liší 6 %. I v případě 12-ti měkkých kompetencí se absolventi přeceňují, avšak tyto rozdíly nejsou tak markantní.

4.4.3 Fakulta strojní

Tab. 4.4 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u FS

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	18%	41%	41%	0%	15%	74%	10%	1%	30%
	Aktuálnost teoretických znalostí	15%	49%	36%	0%	8%	70%	22%	0%	14%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	10%	44%	46%	0%	11%	58%	31%	0%	15%
Obecné dovednosti v době nástupu	Český jazyk	36%	49%	13%	3%	9%	78%	14%	0%	2%
	Cizí jazyk	8%	18%	54%	21%	2%	48%	41%	9%	24%
	ICT dovednosti	18%	46%	33%	3%	13%	68%	19%	0%	17%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	10%	51%	33%	5%	1%	61%	38%	0%	1%
	2. Kooperace	18%	49%	31%	3%	2%	66%	31%	0%	1%
	3. Kreativita	15%	54%	26%	5%	2%	64%	32%	2%	-3%
	4. Flexibilita	26%	56%	15%	3%	1%	65%	34%	0%	-16%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	13%	36%	44%	8%	2%	49%	48%	1%	2%
	6. Výkonnost	21%	41%	36%	3%	3%	62%	34%	1%	3%
	7. Samostatnost	28%	33%	31%	8%	2%	67%	31%	1%	8%
	8. Řešení problémů	21%	46%	28%	5%	4%	62%	33%	1%	-1%
	9. Plánování a organizace práce	15%	46%	31%	8%	4%	71%	24%	1%	14%
	10. Celoživotní učení	23%	38%	36%	3%	8%	55%	37%	0%	2%
	11. Aktivní přístup	26%	46%	23%	5%	13%	53%	33%	1%	-6%
	12. Zvládání zátěže	23%	38%	36%	3%	7%	33%	60%	1%	-21%
	13. Objevování a orientace v informacích	23%	49%	26%	3%	2%	79%	19%	0%	9%
	14. Vedení lidí	5%	38%	33%	23%	11%	14%	61%	14%	-18%
	15. Ovlivňování ostatních	3%	23%	64%	10%	0%	25%	74%	1%	-1%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Dále budou hodnoceny odbornosti a dovednosti absolventů FS. Z grafu 4.4 můžeme vidět, že úroveň teoretických znalostí, jejich aktuálnost a schopnost tyto znalosti uplatňovat v praxi je lépe hodnocena zaměstnavateli. Úroveň teoretických znalostí hodnotí nadprůměrně 59 % absolventů a 89 % zaměstnavatelů. Aktuálnost je nadprůměrně hodnocena 64 % absolventů a 78 % zaměstnavatelů. Schopnost uplatnit znalosti v praxi nadprůměrně hodnotí 54 % absolventů a 69 % zaměstnavatelů.

I obecné dovednosti jsou lépe hodnoceny zaměstnavateli. V případě českého jazyka se hodnocení liší pouhými 2 p.b. Absolventi se hodnotí nadprůměrně z 85 % a stejné hodnocení mají od 87 % zaměstnavatelů. Cizí jazyk hodnotí nadprůměrně 50 % zaměstnavatelů a z pohledu absolventů je to 26 %. U cizího jazyka si můžeme všimnout, že 21 % absolventů se cítí dokonce podprůměrně. Co se týče ICT dovedností, tak nadprůměrné hodnocení je z 81 % od zaměstnavatelů a absolventi se takto hodnotí z 64 %.

V případě měkkých kompetencí můžeme vidět, že v 8 případech jsou hodnoceni absolventi zaměstnavateli lépe, než v ostatních případech. Efektivní komunikace je 62 % zaměstnavatelů hodnocena nadprůměrně, absolventy pak z 61 %. I v případě kooperace je rozdíl mezi hodnocením pouhý 1 p.b. 68 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné a absolventi se tak cítí ze 67 %. Kreativita je kladněji hodnocena absolventy. 69 % absolventů se hodnotí jako nadprůměrní, v případě zaměstnavatelů je to 66 %. Flexibilitu hodnotí nadprůměrně 82 % absolventů a 66 % zaměstnavatelů. Uspokojení zákaznických potřeb je lépe hodnoceno zaměstnavateli. Nadprůměrně 51 % zaměstnavatelů a 49 % absolventů. Výkonnost je opět kladněji hodnocena zaměstnavateli a to ze 65 %, absolventy 62 %. I samostatnost je takto hodnocena 69 % zaměstnavateli a 61 % absolventy. Absolventi lépe řeší problémy z pohledu jich samotných, ale o pouhý 1 p.b.. Nadprůměrné hodnocení je u 67 % absolventů a 66 % zaměstnavatelů. Plánování a organizování je ohodnoceno lépe zaměstnavateli a to ze 75 %, absolventi se tak vidí z 61 %. To platí i v případě celoživotního učení. 63 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a absolventi se stejně hodnotí z 61 %. Aktivní přístup lépe hodnotí samotní absolventi. Nadprůměrně se tak vidí 72 % absolventů a jako nadprůměrné vidí absolventy 66 % zaměstnavatelů. Absolventi se také lépe hodnotí v případě zvládání zátěže. Nadprůměrně se hodnotí 61 % absolventů, z pohledu zaměstnavatelů je to pouze 40 %. Podle 81 % zaměstnavatelů jsou absolventi nadprůměrní v objevování a orientaci v informacích. V případě absolventů je hodnocení 72 %. Co se týče posledních dvou kompetencí, jsou hodnoceny v obou případech velmi nízce v případě hodnoty nadprůměrně. I u vedení lidí i ovlivňování ostatních se absolventi hodnotí lépe. 43 % absolventů se hodnotí nadprůměrně v případě vedení lidí a stejné ohodnocení se objevilo u 25 % zaměstnavatelů. V případě ovlivňování ostatních se 26 % absolventů hodnotí nadprůměrně a u zaměstnavatelů je to 25 %. U těchto dvou kompetencí můžeme vidět, že jsou hodnoceny spíše průměrně.

Dále je také porovnáváno nadprůměrné hodnocení absolventů a zaměstnavatelů u FS. Absolventi této fakulty se v případě odborností a obecných dovedností podceňují. V obou případech jsou tak lépe hodnoceni samotnými zaměstnavateli. Pokud se zaměříme na měkké kompetence, převažuje zde počet kompetencí, kde jsou absolventi hodnoceni lépe zaměstnavateli. Jsou zde však 3 měkké kompetence, kde se hodnocení obou respondentů výrazně rozchází. První kompetencí je zvládání zátěže, kde je rozdíl v hodnocení 21 %, dále pak vedení lidí 18 % a flexibilita 16 %.

4.4.4 Hornicko-geologická fakulta

Tab. 4.5 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u HGF

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extremně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extremně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extremně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	6%	62%	26%	6%	0%	57%	43%	0%	-11%
	Aktuálnost teoretických znalostí	9%	53%	35%	3%	0%	47%	53%	0%	-15%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	15%	44%	29%	12%	0%	45%	55%	0%	-14%
Obecné dovednosti v době nástupu do	Český jazyk	50%	29%	21%	0%	0%	60%	40%	0%	-19%
	Cizí jazyk	12%	24%	38%	26%	0%	47%	49%	4%	11%
	ICT dovednosti	9%	47%	35%	9%	0%	56%	44%	0%	0%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	12%	41%	41%	6%	0%	60%	40%	0%	7%
	2. Kooperace	21%	53%	24%	3%	5%	56%	39%	0%	-13%
	3. Kreativita	15%	44%	38%	3%	5%	46%	44%	5%	-8%
	4. Flexibilita	35%	47%	18%	0%	5%	51%	44%	0%	-26%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	21%	56%	24%	0%	5%	42%	54%	0%	-30%
	6. Výkonnost	35%	47%	15%	3%	0%	59%	41%	0%	-23%
	7. Samostatnost	35%	50%	12%	3%	0%	55%	40%	5%	-30%
	8. Řešení problémů	29%	44%	24%	3%	0%	55%	40%	5%	-18%
	9. Plánování a organizace práce	29%	47%	21%	3%	0%	45%	55%	0%	-31%
	10. Celoživotní učení	29%	50%	18%	3%	0%	75%	25%	0%	-4%
	11. Aktivní přístup	32%	44%	24%	0%	0%	67%	33%	0%	-9%
	12. Zvládání zátěže	18%	56%	21%	6%	0%	55%	45%	0%	-19%
	13. Objevování a orientace v informacích	26%	59%	12%	3%	0%	69%	31%	0%	-16%
	14. Vedení lidí	18%	41%	26%	15%	0%	45%	46%	9%	-14%
	15. Ovlivňování ostatních	18%	35%	35%	12%	0%	50%	45%	5%	-3%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Další v pořadí je HGF. I u této fakulty jsou srovnávány jednotlivé odbornosti v době nástupu do zaměstnání. Úroveň teoretických znalostí, aktuálnost i uplatnění teoretických znalostí v praxi je lépe hodnocena absolventy. Úroveň teoretických znalostí je nadprůměrně hodnocena 68 % absolventů a 57 % zaměstnavatelů. Aktuálnost teoretických znalostí je nadprůměrně hodnocena 62 % absolventů a 47 % zaměstnavatelů. 59 % absolventů se cítí nadprůměrně v případě uplatnění nabytých vědomostí v praxi, zaměstnavatelů, kteří takto vidí absolventy je 45 %. Pomocí tabulky 4.5 můžeme vidět, že velké procento zaměstnavatelů hodnotilo absolventy spíše průměrně.

V případě obecných dovedností je tomu jinak. V českém jazyce si absolventi věří více, než jsou hodnoceni zaměstnavateli. Absolventi se hodnotí ze 79 % nadprůměrně, zatímco absolventi jsou tak hodnoceni 60 % zaměstnavatelů. V případě cizího jazyka je tomu naopak. Pouze 36 % absolventů se považují za nadprůměrné, kdežto 47 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně. Co je však v tomto případě zajímavé,

že 26 % absolventů si v cizím jazyce vůbec nevěří. V obou případech je velká část absolventů považována za průměrné. ICT dovednosti jsou absolventy i zaměstnavateli hodnoceny stejně a to nadprůměrnou hodnotu, která je 56 %. I v tomto případě se část absolventů cítí jako podprůměrní a to celkem 9 %.

V případě srovnání měkkých kompetencí, můžeme vidět, že ve 14 případech se hodnotili absolventi lépe. Velká část absolventů HGF je zaměstnavateli hodnocena spíše průměrně. Pouze v případě měkké kompetence efektivní komunikace, byli absolventi lépe hodnoceni zaměstnavateli. 53 % absolventů se hodnotilo jako nadprůměrní, zatímco 60 % zaměstnavatelů uvedlo, že jsou absolventi nadprůměrní. 40 % absolventů je v obou případech hodnoceno průměrně. 6 % absolventů se cítí jako podprůměrní. Další kompetencí je kooperace. 74 % absolventů se hodnotí jako nadprůměrní, v případě zaměstnavatelů je to 61 %. I v případě kreativity se absolventi hodnotí lépe. Nadprůměrně se cítí 59 % absolventů a zaměstnavateli je tak hodnoceno 51 % absolventů. 82 % absolventů se cítí velmi flexibilní, zatímco zaměstnavateli je tak hodnoceno pouze 56 % absolventů. I v tomto případě velká část zaměstnavatelů hodnotí absolventy spíše průměrně a to ze 44 %. Absolventi se cítí nadprůměrní ze 77 % i v případě uspokojování zákaznických potřeb. Pouze 47 % zaměstnavatelů takto hodnotí absolventy, avšak celkem 54 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy průměrně. 82 % absolventů se cítí velmi výkonní, avšak pouze 59 % zaměstnavatelů takto vidí absolventy. 85 % absolventů se cítí velmi samostatní, avšak pouze 55 % zaměstnavatelů takto hodnotí absolventy. 73 % absolventů HGF uvádí, že jsou vynikající v řešení problémů, 55 % zaměstnavatelů takto hodnotí absolventy. Plánování a organizování práce je absolventy hodnocena také velmi kladně. Nadprůměrně se tak hodnotí 76 % absolventů. Zaměstnavatelé tak hodnotí 45 % absolventů, opět je zde velká část zaměstnavatelů, kteří hodnotí absolventy spíše průměrně. V rámci kompetence celoživotní učení, se hodnocení obou skupin respondentů celkem shoduje, i když se absolventi i v tomto případě hodnotí lépe. Nadprůměrně se hodnotí 79 % absolventů a zaměstnavateli je tak hodnoceno 75 % absolventů. Aktivní přístup je také ze strany absolventů hodnocen velmi kladně. 76 % absolventů se cítí, že zvládají tuto kompetenci nadprůměrně, zaměstnavatelé to takto vidí z 67 %. Na základě tabulky také můžeme vidět, že absolventi výborně zvládají zátěž a to ze 74 %, takto je pak ohodnotilo i 55 % zaměstnavatelů. Co se týče objevování a orientace v informacích, tak se 85 % absolventů hodnotí nadprůměrně, u zaměstnavatelů je toto hodnocení z 69 %. I v případě vedení lidí se absolventi hodnotí lépe, než je hodnotí

zaměstnavatelé, stejné je to i u poslední kompetence ovlivňování ostatních. Můžeme si však všimnout, že je zde vyšší podíl absolventů, kteří se hodnotí podprůměrně. V případě vedení lidí je to 15 % absolventů a u ovlivňování ostatních je to 12 %.

Pokud se dále zaměříme na srovnání nadprůměrného hodnocení absolventů a zaměstnavatelů HGF, můžeme vidět, že v případě odborností se absolventi přeceňují. Obecné dovednosti jsou pak zaměstnavateli hodnoceny lépe. U cizího jazyka si absolventi HGF moc nevěří. U ICT dovedností se pak názory obou skupin shodují. Úroveň českého jazyka je pak absolventy vnímána mnohem lépe, než samotnými zaměstnavateli. Úroveň měkkých kompetencí je taktéž samotnými absolventy přeceňována. U 14 měkkých kompetencí je nadprůměrné hodnocení zaměstnavateli nižší. Největší rozdíl v hodnocení je v případě plánování a organizace práce a to 31 %, dále pak uspokojení zákaznických potřeb a samostatnost 30 %.

4.4.5 Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství

Tab. 4.6 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u FMFI

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	25%	38%	33%	4%	8%	76%	16%	0%	21%
	Aktuálnost teoretických znalostí	21%	25%	50%	4%	8%	70%	22%	0%	32%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	8%	46%	46%	0%	17%	59%	25%	0%	22%
Obecné dovednosti v době nástupu do zaměstnání	Český jazyk	42%	42%	13%	4%	11%	70%	19%	0%	-3%
	Cizí jazyk	4%	25%	42%	29%	8%	55%	32%	4%	34%
	ICT dovednosti	4%	46%	38%	13%	11%	65%	24%	0%	26%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	8%	46%	29%	17%	8%	67%	25%	0%	21%
	2. Kooperace	13%	54%	33%	0%	10%	74%	17%	0%	17%
	3. Kreativita	17%	50%	33%	0%	8%	71%	21%	0%	12%
	4. Flexibilita	21%	63%	17%	0%	18%	63%	19%	0%	-3%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	8%	25%	67%	0%	8%	66%	26%	0%	41%
	6. Výkonnost	8%	50%	33%	8%	40%	37%	23%	0%	19%
	7. Samostatnost	29%	33%	38%	0%	45%	29%	26%	0%	12%
	8. Řešení problémů	17%	46%	25%	13%	10%	65%	25%	0%	12%
	9. Plánování a organizace práce	21%	29%	38%	13%	35%	36%	25%	3%	21%
	10. Celoživotní učení	13%	63%	21%	4%	32%	48%	19%	0%	4%
	11. Aktivní přístup	17%	54%	25%	4%	42%	48%	10%	0%	19%
	12. Zvládání zátěže	17%	33%	46%	4%	32%	47%	21%	0%	29%
	13. Objevování a orientace v informacích	25%	54%	17%	4%	15%	59%	26%	0%	-5%
	14. Vedení lidí	4%	8%	54%	33%	5%	59%	27%	9%	52%
	15. Ovlivňování ostatních	8%	25%	33%	33%	8%	53%	34%	6%	28%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Odbornosti v době nástupu do zaměstnání u FMFI jsou ve všech třech případech lépe hodnoceny ze strany zaměstnavatelů. Úroveň teoretických znalostí je nadprůměrně hodnocena 84 % zaměstnavateli, absolventy pouze 63 %. 78 % zaměstnavatelů hodnotí nadprůměrně i aktuálnost teoretických znalostí, absolventi se tak hodnotí jen ze 46 %. I uplatnitelnost teoretických znalostí v praxi je zaměstnavateli hodnocena kladněji. 76 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné a absolventů se tak hodnotí jen 54 %.

Obecné dovednosti jsou u FMFI hodnoceny odlišně. Cizí jazyk a ICT dovednosti jsou u absolventů lépe hodnoceny zaměstnavateli, zatímco u českého jazyka je tomu naopak. V případě českého jazyka se 84 % absolventů hodnotí nadprůměrně a zaměstnavateli jsou tak hodnoceni z 81 %. V hodnocení cizího jazyka je rozdíl. Zatímco absolventů se nadprůměrně hodnotí pouze 29 %, absolventy takto hodnotilo 63 % zaměstnavatelů. V případě cizího jazyka si můžeme všimnout vyššího podílu absolventů,

kterí se cítí podprůměrně a to celkem 29 %. Avšak pouze 4 % zaměstnavatelů takto hodnotí své zaměstnance. ICT dovednosti jsou lépe hodnoceny zaměstnavateli. 76 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, zatímco absolventů se takto hodnotí jen 50 %. I v případě ICT dovedností se mnoho absolventů podceňuje.

Měkké kompetence jsou hodnoceny lépe zaměstnavateli, než absolventy a to ve 13 případech. Efektivní komunikaci hodnotí nadprůměrně 75 % zaměstnavatelů, zatímco absolventů pouze 54 %. 17 % absolventů uvedlo, že si v efektivní komunikaci vůbec nevěří. Kooperace je nadprůměrně hodnocena 84 % zaměstnavatelů, absolventy pak ze 67 %. Zaměstnavatelé považují absolventy za kreativnější, než oni samotní. 79 % zaměstnavatelů považuje absolventy za nadprůměrně kreativní, absolventi se tak hodnotí jen ze 67 %. Jednou ze dvou kompetencí, která je kladněji hodnocena absolventy je flexibilita. V tomto případě 84 % absolventů uvedlo, že se cítí nadprůměrní. Jen o 3 p.b. se lišilo hodnocení zaměstnavatelů, protože 81 % z nich ohodnotilo absolventy jako nadprůměrné. Uspokojení zákaznických potřeb hodnotí jako nadprůměrné 74 % zaměstnavatelů, zatímco absolventů se tak ohodnotilo pouze 33 %. V tomto případě se velká část, tedy 67 % absolventů hodnotí jako průměrní. Velmi výkonní jsou absolventi podle zaměstnavatelů ze 77 %, podle absolventů jen z 58 %. I v případě samostatnosti jsou absolventi velmi kladně hodnoceni zaměstnavateli. 74 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné, absolventů se takto hodnotí 62 %. I schopnost řešit problémy je nadprůměrně hodnocena 75 % zaměstnavateli a absolventy ze 63 %. 13 % absolventů si myslí, že nezvládají řešit vzniklé problémy. Plánování a organizace práce je hodnocena nadprůměrně 71 % zaměstnavatelů, absolventy pouze z 50 %. I v tomto případě 13 % absolventů uvedlo, že tuto kompetenci nezvládá. Celoživotní učení je nadprůměrně hodnoceno 80 % zaměstnavatelů a 76 % absolventy. Aktivnější přístup u absolventů opět vidí zaměstnavatelé. 90 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, zatímco absolventi se tak hodnotí ze 71 %. Zvládání zátěže je také výborně hodnoceno ze strany zaměstnavatelů. Nadprůměrně tak absolventy ohodnotilo na 79 % zaměstnavatelů, absolventů se tak cítí 50 %. V tomto případě se velká část absolventů hodnotí spíše průměrně. Druhou kompetencí, kde si více věří absolventi je objevování a orientace v informacích. Nadprůměrně se zde hodnotí 79 % absolventů a totéž hodnocení uvádí i 74 % zaměstnavatelů. V případě kompetence vedení lidí můžeme vidět výrazný rozdíl v hodnocení. 64 % zaměstnavatelů hodnotilo absolventy nadprůměrně, avšak absolventů se tak ohodnotilo jen 12 %. 33 % absolventů se v tomto případě cítí

jako podprůměrní. I u poslední kompetence můžeme vidět výrazný rozdíl, i když je kompetence hodnocena lépe zaměstnavateli. 61 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, ale absolventů se tak vnímá jen 33 %. I zde, je hodně absolventů, kteří se ohodnotili podprůměrně.

Srovnání nadprůměrného hodnocení v případě FMMI je velmi kladné. Odbornosti absolventů FMMI jsou zaměstnavateli hodnoceny kladněji než samotnými absolventy. Absolventi se v tomto případě podceňují. U aktuálnosti teoretických znalostí se hodnotí absolventi nadprůměrně, rozdíl je v tomto případě 32 %. O zbylých dvou odbornostech je rozdíl 21 % a 22 %. U obecných dovedností tomu není jinak, až na český jazyk. V mateřském jazyce se absolventi přeceňují, avšak rozdíl v hodnocení je pouhých 3 %. I měkké kompetence jsou u absolventů zaměstnavateli hodnoceny mnohem lépe. U této fakulty můžeme vidět výrazné rozdíly v pozitivním hodnocení a to až 52 % v případě kompetence vedení lidí.

4.4.6 Fakulta stavební

Tab. 4.7 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u FAST

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extrémně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	15%	46%	38%	0%	5%	54%	41%	0%	-2%
	Aktuálnost teoretických znalostí	23%	38%	38%	0%	5%	53%	43%	0%	-3%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	23%	15%	54%	8%	6%	50%	44%	0%	18%
Obecné dovednosti v době nástupu do zaměstnání	Český jazyk	31%	38%	23%	8%	6%	68%	26%	0%	5%
	Cizí jazyk	8%	8%	62%	23%	2%	38%	60%	0%	24%
	ICT dovednosti	0%	69%	31%	0%	31%	44%	26%	0%	6%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	15%	46%	31%	8%	33%	27%	40%	0%	-1%
	2. Kooperace	23%	54%	23%	0%	33%	21%	46%	0%	-23%
	3. Kreativita	15%	46%	31%	8%	31%	23%	44%	2%	-7%
	4. Flexibilita	38%	31%	31%	0%	37%	19%	44%	0%	-13%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	15%	31%	54%	0%	33%	19%	48%	0%	6%
	6. Výkonnost	31%	23%	38%	8%	33%	22%	45%	0%	1%
	7. Samostatnost	23%	23%	38%	15%	4%	67%	27%	2%	25%
	8. Řešení problémů	15%	38%	38%	8%	6%	50%	43%	0%	3%
	9. Plánování a organizace práce	15%	46%	23%	15%	2%	49%	48%	0%	-10%
	10. Celoživotní učení	15%	46%	38%	0%	2%	71%	27%	0%	12%
	11. Aktivní přístup	31%	23%	38%	8%	35%	23%	42%	0%	4%
	12. Zvládání zátěže	23%	31%	38%	8%	4%	50%	46%	0%	0%
	13. Objevování a orientace v informacích	15%	62%	23%	0%	35%	19%	46%	0%	-23%
	14. Vedení lidí	8%	38%	23%	31%	0%	38%	59%	2%	-8%
	15. Ovlivňování ostatních	8%	8%	54%	31%	28%	23%	46%	2%	35%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Odbornosti a dovednosti byli porovnávány i v případě FAST. Odbornosti v době nástupu do zaměstnání jsou v případě úrovně a aktuálnosti teoretických znalostí hodnoceny lépe absolventy. U schopnosti uplatnitelnosti teoretických znalostí v praxi je tomu pak naopak. Teoretické znalosti hodnotí nadprůměrně 61 % absolventů a 59 % zaměstnavatelů. Aktuálnost teoretických znalostí je nadprůměrně hodnocena 61 % absolventů a 58 % zaměstnavatelů. Schopnost uplatnit nabyté vědomosti v praxi je pak lépe hodnocena zaměstnavateli. Nadprůměrné hodnocení zaznamenalo 56 % zaměstnavatelů a pouze 38 % absolventů. Velká část absolventů se hodnotí spíše průměrně a to 54 %.

V případě obecných dovedností jsou absolventi lépe hodnoceni zaměstnavateli. Český jazyk je nadprůměrně hodnocen 74 % zaměstnavatelů, absolventi se tak hodnotili ze 69 %. U cizího jazyka můžeme vidět rozdíl v hodnocení. 40 % zaměstnavatelů hodnotí

absolventy nadprůměrně avšak absolventi se takto hodnotí jen ze 16 %. Oběma skupinami jsou absolventi hodnoceni spíše průměrně a to od 60 % zaměstnavatelů a 62 % absolventů. 23 % absolventů se hodnotí dokonce podprůměrně. ICT dovednosti absolventů hodnotí 75 % zaměstnavatelů nadprůměrně a samotní absolventi se tak hodnotí ze 69 %.

U 7 měkkých kompetencí si absolventi věří více než u ostatních, až na jednu výjimku, kdy jsou absolventi hodnoceni stejně oběma skupinami respondentů. V případě měkké kompetence efektivní komunikace se hodnocení téměř shoduje. 61 % absolventů se cítí jako nadprůměrní a 60 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně. Absolventi se v případě kooperace cítí ze 77 % nadprůměrně, avšak pouhých 54 % zaměstnavatelů takto vidí absolventy. I v případě kreativity se absolventi hodnotí lépe a to ze 61 %, stejné hodnocení pak mají od 54 % zaměstnavatelů. 69 % absolventů se také ohodnotili nadprůměrně v případě flexibility. 56 % zaměstnavatelů takto ohodnotilo absolventy. V uspokojování zákaznických potřeb jsou lépe hodnoceni absolventi zaměstnavateli a to 52 %. Absolventů se takto ohodnotilo 46 %. U obou skupin respondentů jsou absolventi hodnoceni možností průměrně. Výkonnost je absolventy i zaměstnavateli hodnocena obdobně. 55 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a absolventů se takto hodnotí 54 %. V případě samostatnosti jsou absolventi kladněji hodnoceni zaměstnavateli. Nadprůměrně absolventy hodnotí 71 % zaměstnavatelů a 46 % absolventů. Kompetence schopnost řešit problémy, je nadprůměrně hodnocena 56 % zaměstnavatelů a 53 % absolventů. V plánování a organizaci práce se lépe cítí absolventi. Nadprůměrně se tak ohodnotilo 61 % absolventů a 51 % zaměstnavatelů. Co se týče celoživotního učení, tak 73 % zaměstnavatelů uvádí absolventy jako nadprůměrné, absolventů se takto ohodnotilo 61 %. Aktivnější přístup více chválí samotní zaměstnavatelé. 58 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně. Absolventů se tak hodnotí 54 %. Zvládání zátěže je oběma skupinami respondentů hodnoceno stejně nadprůměrně a to 54 %. V objevování a orientaci v informacích se opět lépe hodnotí absolventi. Celkem 77 % absolventů se v tomto případě vidí jako nadprůměrní, 54 % zaměstnavatelů takto hodnotí své zaměstnance. Absolventi se v případě měkké kompetence vedení lidí vidí ze 46 % jako nadprůměrní, avšak absolventů takto ohodnotilo jen 38 % zaměstnavatelů. I přesto, že se téměř polovina absolventů hodnotí nadprůměrně, můžeme vidět, že 31 % absolventů se ohodnotilo podprůměrně. Pouze 16 % absolventů se ohodnotilo nadprůměrně v případě ovlivňování

ostatních, ale zaměstnavatelé je takto ohodnotili z 51 %. I u této kompetence se celkem 31 % absolventů hodnotí podprůměrně.

Srovnání nadprůměrného hodnocení u FAST se u jednotlivých kompetencí liší. V případě odborností se absolventi přeceňují, a to v úrovni teoretických znalostí a jejich aktuálnosti. Rozdíl hodnocení však není tak velký. V prvním případě jsou to 2 % a ve druhém 3 %. Avšak schopnost uplatnit teoretické znalosti v praxi byla zaměstnavateli hodnocena lépe a to 18 %. Obecné dovednosti jsou u absolventů FAST lépe hodnoceny zaměstnavateli. U cizího jazyka se hodnocení lišilo 24 %. U 6 měkkých kompetencí můžeme vidět, že jsou absolventi lépe hodnoceni zaměstnavateli, avšak ve zbylých se absolventi přeceňují. Ve dvou případech je rozdíl větší, a to u kooperace a objevování a orientace v informacích, kde se hodnocení liší 23 %.

4.4.7 Fakulta bezpečnostního inženýrství

Tab. 4.8 Srovnání kompetencí absolventů z pohledů zaměstnavatelů a absolventů u FBI

Kompetence		Absolventi				Zaměstnavatelé				Rozdíl zaměstnavatelé, absolventi
		Extremně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extremně schopný	Schopný	Běžný	Podprůměrný	Extremně schopný + Schopný
Odbornost v době nástupu do zaměstnání	Úroveň teoretických znalostí	8%	33%	58%	0%	21%	57%	22%	0%	37%
	Aktuálnost teoretických znalostí	8%	50%	42%	0%	12%	67%	22%	0%	21%
	Schopnost teoretické znalosti uplatnit v praxi	0%	50%	33%	17%	12%	48%	40%	0%	10%
Obecné dovednosti v době nástupu do zaměstnání	Český jazyk	50%	25%	25%	0%	20%	54%	26%	0%	-1%
	Cizí jazyk	0%	8%	67%	25%	7%	27%	61%	5%	26%
	ICT dovednosti	17%	25%	42%	17%	14%	43%	37%	6%	15%
Měkké kompetence	1. Efektivní komunikace	8%	50%	42%	0%	14%	60%	26%	0%	16%
	2. Kooperace	17%	58%	25%	0%	20%	49%	31%	0%	-6%
	3. Kreativita	8%	33%	58%	0%	8%	60%	28%	4%	27%
	4. Flexibilita	17%	67%	17%	0%	18%	51%	32%	0%	-15%
	5. Uspokojení zákaznických potřeb	0%	58%	42%	0%	12%	48%	40%	0%	2%
	6. Výkonnost	17%	67%	17%	0%	18%	51%	31%	0%	-15%
	7. Samostatnost	17%	67%	17%	0%	21%	67%	27%	2%	4%
	8. Řešení problémů	8%	58%	33%	0%	12%	57%	31%	0%	3%
	9. Plánování a organizace práce	17%	50%	33%	0%	18%	51%	31%	0%	2%
	10. Celoživotní učení	42%	25%	33%	0%	8%	54%	38%	0%	-5%
	11. Aktivní přístup	25%	58%	17%	0%	15%	59%	26%	0%	-9%
	12. Zvládání zátěže	17%	58%	25%	0%	12%	63%	26%	0%	0%
	13. Objevování a orientace v informacích	50%	17%	33%	0%	12%	57%	31%	0%	2%
	14. Vedení lidí	0%	42%	50%	8%	14%	32%	51%	4%	4%
	15. Ovlivňování ostatních	0%	42%	50%	8%	3%	46%	51%	0%	7%

Zdroj: Uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO (Trexima), VŠB-TUO (2018), vlastní zpracování

Poslední srovnání se týká FBI. V případě odborností v době nástupu do zaměstnání jsou všechny tři zjišťované úrovně teoretických znalostí hodnoceny lépe zaměstnavateli. 78 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně, v případě absolventů je to pouhých 41 %. Aktuálnost teoretických znalostí je nadprůměrně hodnocena 79 % zaměstnavatelů a 58 % absolventů. Schopnost uplatnit teoretické znalosti v praxi je nadprůměrně hodnocena 60 % zaměstnavatelů a 50 % absolventů. V těchto třech případech se velká část absolventů hodnotí spíše průměrně.

Obecné dovednosti jsou v případě cizího jazyka a ICT dovedností hodnoceny lépe zaměstnavateli, odlišně tomu tak je u českého jazyka. Český jazyk je nadprůměrně hodnocen 74 % zaměstnavatelů a 75 % absolventů. U cizího jazyka můžeme vidět, že se absolventi příliš často nadprůměrně nehodnotili. 34 % zaměstnavatelů hodnotilo absolventy nadprůměrně a absolventi pouze v 8 %. 25 % absolventů se v tomto případě

hodnotilo jako podprůměrní. Zaměstnavateli jsou pak absolventi hodnoceni spíše průměrně a to z 61 %. ICT dovednosti hodnotí nadprůměrně 57 % zaměstnavatelů a 42 % absolventů.

U 8 měkkých kompetencí jsou absolventi zaměstnavateli hodnoceni lépe. U jedné kompetence se hodnocení shoduje. Efektivní komunikace u absolventů je ze 74 % zaměstnavatelů hodnocena jako nadprůměrná, absolventů se tak hodnotí 58 %. Kooperace je nadprůměrně hodnocena 75 % absolventů a 69 % zaměstnavatelů. Kreativnější jsou absolventi z pohledu zaměstnavatelů, kde je takto hodnotí 68 %, absolventů se takto hodnotí 41 %. 84 % absolventů se považuje nadprůměrně flexibilní, zaměstnavatelé je takto hodnotí ze 68 %. Hodnocení v případě uspokojení zákaznických potřeb je podobné. 60 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a stejně se tak hodnotí 58 % absolventů. Výkonněji se hodnotí samotní absolventi. Nadprůměrně se tak hodnotilo 84 % absolventů, ale zaměstnavateli byli takto ohodnoceni z 69 %. Samostatnost je lépe hodnocena zaměstnavateli. 88 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné, zatímco absolventů se takto hodnotí 84 %. V případě řešení problémů není hodnocení velmi odlišné. Nadprůměrně absolventy hodnotí 69 % zaměstnavatelů a absolventů se tak hodnotí 66 %. Plánování a organizace práce je také lépe hodnoceny zaměstnavateli. 69 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a absolventů se tak hodnotí 67 %. V případě celoživotního učení se lépe hodnotí samotní absolventi. 67 % absolventů se hodnotí nadprůměrně a 67 % zaměstnavatelů takto hodnotí absolventy. 83 % absolventů se pak hodnotí nadprůměrně v případě aktivního přístupu., 74 % zaměstnavatelů tak hodnotí absolventy. Zvládání zátěže je FBI hodnoceno stejnými procentem a to 75 %. Kompetence objevování a orientace v informacích je lépe hodnocena zaměstnavateli. Nadprůměrně absolventy hodnotí 69 % zaměstnavatelů a absolventů se takto hodnotí 67 %. Vedení lidí je oběma skupinami respondentů hodnoceno podobně. 46 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy nadprůměrně a absolventi se tak hodnotí ze 42 %. U této kompetence můžeme vidět vyšší podíl absolventů, kteří jsou hodnoceni průměrně, a to zaměstnavateli i absolventy. Poslední kompetencí je ovlivňování ostatních. I v tomto případě se nadprůměrné hodnocení absolventů pohybuje kolem 45 %. 49 % zaměstnavatelů hodnotí absolventy jako nadprůměrné a absolventi se tak vnímají jen ze 42 %. I zde vidíme vyšší podíl absolventů, kteří jsou hodnoceni průměrně.

Srovnání nadprůměrného hodnocení mezi absolventy a zaměstnavateli u FBI je také kladné. V případě odborností se mnoho absolventů podceňuje. Zaměstnavatelé tak hodnotí absolventy lépe ve všech třech případech. V případě úrovně teoretických znalostí absolventy hodnotí lépe 37 % zaměstnavatelů. Jinak tomu není ani u obecných dovedností, kde jsou taktéž absolventi lépe hodnoceni zaměstnavateli, až na českých jazyk. Hodnocení mateřského jazyka se mírně liší, ale pouhým 1 %. 10 měkkých kompetencí je zaměstnavateli hodnoceno lépe než samotnými absolventy, nejvyšší rozdíl je mezi hodnocením v případě kompetence kreativita. Tato měkká kompetence je 27 % zaměstnavatelů hodnocena lépe. Naopak, kde se absolventi nejvíce přeceňují, to je v případě flexibility a výkonnosti, kde se hodnocení liší 15 %.

5 Návrhy a doporučení

Tato část obsahuje návrhy a doporučení, které se týkají uplatnitelnosti absolventů VŠB-TUO na trhu práce. Tyto návrhy a doporučení mohou pomoci absolventům již v průběhu studia se více zaměřit na požadavky samotného trhu práce. Na základě toho by pak mohlo dojít k lepší orientaci při hledání vhodného pracovního místa po ukončení vysoké školy. Autorka si je vědoma, že se požadavky trhu práce neustále mění, a na základě toho se mění i požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance. Autorka také vidí možnost využití návrhů a doporučení managementem VŠB-TUO, a jejich jednotlivých fakult, při formulaci obsahu studijních programů.

VŠB-TUO uplatnitelnost absolventů na trhu práce dlouhodobě monitoruje. V rámci zkvalitnění výuky se snaží modernizovat výukové metody, prohlubovat spolupráci mezi studenty a potenciálními zaměstnavateli již během studia, pomáhat studentům již během studia s uplatněním po studiu a vytvářet síť kontaktů s absolventy, prostřednictvím programu Alumni.

Problematika uplatnitelnosti absolventů VŠB-TUO na trhu práce je jednou z klíčových aktivit projektu Technika pro budoucnost. V rámci řešení tohoto projektu bylo realizováno dotazníkové šetření, kterého se účastnili dvě důležité skupiny respondentů, a to samotní absolventi VŠB-TUO a zaměstnavatelé absolventů VŠB-TUO. Šetření probíhalo v roce 2018 a osloveni byli všichni ti absolventi, kteří promovali v letech 2013-2018, a byli evidováni v systému Alumni VŠB-TUO. Šetření mezi zaměstnavateli, včetně statistického vyhodnocení získaných výsledků bylo realizováno externí formou.

Na základě výsledků tohoto šetření je možnost vhodně upravit studijní programy nebo předměty jednotlivých fakult.

Tato kapitola obsahuje návrhy a doporučení, které by měly napomoci k odstranění zjištěných nedostatků.

Prvním doporučením, je posílit výuku cizího jazyka. Cizí jazyk je v rámci VŠB-TUO vyučován, avšak i přesto byl tento požadavek na prohlubování znalostí cizích jazyků často zmiňován. Výuka cizího jazyka, nejčastěji angličtiny by mohla probíhat v průběhu celého studia na VŠ. Mohly by být zařazeny povinné předměty v daném cizím jazyce. Absolventi by tak v rámci svého profesního zaměření získali i znalost např. odborné angličtiny. Znalost cizího jazyka by také mohla být prohlubována

prostřednictvím spolupráce se studenty, kteří přijíždějí na VŠB-TUO v rámci projektu Erasmus. Tímto způsobem by tak mohla být zajištěna vyšší úroveň cizího jazyka a také jeho neustálé používání.

Dalším doporučením by bylo větší zaměření na praxi. V rámci studia na vysoké škole jsou studentům (budoucím absolventům) poskytovány především teoretické znalosti. Tyto znalosti by bylo dobré již v průběhu studia aplikovat do praxe, což by jistě také napomohlo pozdějšímu snadnějšímu uplatnění na trhu práce. V rámci studia na VŠ by tak mohl být zaveden povinný předmět praxe, kde by studenti již v průběhu studia mohli navštěvovat firmy, ve kterých by uplatnili svoje vědomosti. Také by mohli spolupracovat na různých projektech. V rámci výuky teoretických předmětů by bylo vhodné posílit přednášky zapojením odborníků přímo z praxe.

Třetím návrhem je zaměření na posílení (prohloubení) měkkých kompetencí. Tyto kompetence by mohly být prohlubovány v rámci průběhu studia na vysoké škole. Řešením by bylo zavedení takových prvků do výuky, které by měkké kompetence zdokonalovaly. Vybrané kompetence by tak mohly být procvičovány pomocí různých projektů, ve kterých by studenti spolupracovali, případně mohli měkké kompetence procvičovat v praxi.

Vhodné by také bylo, aby se VŠB-TUO systematicky věnovala problematice uplatnitelnosti svých absolventů, a vytvořila systém pravidelného monitoringu uplatnění svých absolventů na trhu práce dotazováním absolventů i zaměstnavatelů.

Další návrhy a doporučení se týkají jednotlivých fakult VŠB-TUO.

Fakulta elektrotechniky a informatiky je oběma skupinami respondentů hodnocena velmi kladně, a to u všech 3 skupin kompetencí. Výjimku zde tvoří český jazyk a ICT dovednosti. V těchto dvou případech by se studenti FEI měli zdokonalovat. Především by všichni měli s určitou úrovní znalostí českého jazyka přijít na VŠ již ze středních škol. To se týká všech zájemců o studium na VŠB-TUO. Ale i tak by se dal český jazyk zdokonalovat např. prostřednictvím seminárních prací. Toto by se dalo dále propojit i s procvičováním ICT dovedností v rámci daných předmětů. Co se týče ostatních měkkých kompetencí, ty jsou na rozdíl od samotných absolventů hodnoceny zaměstnavateli velmi kladně. Z toho vyplývá, že by si měli absolventi více věřit.

Další návrhy se týkají Ekonomické fakulty. I zde by mělo dojít k většímu zaměření na český jazyk. Prohlubování mateřského jazyka by mohlo docházet pomocí

většího počtu seminárních prací, které by studenti vytvářeli na základě odborné literatury a přitom si jazyk zdokonalovali. Pokud studenti při této práci cítí, že mají určité mezery ve znalostech českého jazyka, především co se týče pravopisu, měli by si z vlastní iniciativy tyto mezery doplnit samostudiem. Nedostatky jsou také v případě měkkých kompetencí. Měkké kompetence by mohly být rozvíjeny v rámci již zavedených předmětů ve cvičeních např. vytvářením modelových situací, které by studenti museli řešit samostatně nebo ve skupinách. Po předvedení řešení situace před ostatními by docházelo k diskuzi, která by byla zpětnou vazbou, při které by se mohl každý vyjádřit.

V případě Fakulty strojní by se návrhy a doporučení také týkaly zejména měkkých kompetencí. Je třeba prohlubovat především flexibilitu, zvládání zátěže a vedení lidí. I ke zlepšení úrovně těchto tří kompetencí by mohlo napomoci řešení modelových situací v rámci seminářů, ale i řešení podobných situací na praxi v rámci studia. Zdatnost v těchto třech kompetencích je ale otázka času a praxe a s tím by mohli i sami zaměstnavatelé počítat.

Návrhy a doporučení u Hornicko-geologické fakulty se týkají jak odborností, obecných dovedností tak měkkých kompetencí. V tomto případě by se měla zvýšit úroveň teoretických znalostí, jejich aktuálnost a schopnost uplatnit teoretické znalosti v praxi. Mohlo by k tomu dojít prostřednictvím již stávajících předmětů, které by měly být přizpůsobeny požadavkům trhu práce. I měkké kompetence by měly být na této fakultě prohlubovány pomocí spolupráce mezi studenty pod vedením pedagogů např. prostřednictvím výše uvedených doporučení.

Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství je v případě všech 3 skupin kompetencí hodnocena velmi kladně. Nedostatky jsou i u této fakulty spatřovány v českém jazyce. I zde je návrhem řešení to, co bylo uvedeno již u EKF. Měkké kompetence jsou zde zaměstnavateli také vnímány velmi dobře. Výjimku tvoří flexibilita a objevování a orientace v informacích. I v tomto případě by nejlepším řešením bylo prohlubovat tyto dovednosti v rámci cvičení modelovými situacemi a vyhledáváním vhodných relevantních informací v rámci předmětů.

U Fakulty stavební se návrhy či doporučení týkají úrovně teoretických znalostí a jejich aktuálnosti. V rámci předmětů by tak mohlo dojít k prohloubení úrovně aktuálních teoretických znalostí např. i přednáškami odborníků z praxe, popř. návštěvou přímo ve

firmách. Měkké kompetence by také měly být ve větší míře prohlubovány v rámci konkrétních cvičení, jak již bylo uvedeno na jiných fakultách.

Návrhy a doporučení se u Fakulty bezpečnostního inženýrství týkají zejména měkkých kompetencí, ale ani ty zde nedopadly nejhůře. U této fakulty je třeba zdokonalovat flexibilitu, výkonnost a aktivní přístup. Toto lze opět v rámci cvičení, jak již bylo uvedeno.

Všechny návrhy a doporučení by mohly být uplatňovány napříč všemi fakultami VŠB-TUO. Co se týče českého jazyka, stále platí, že by úroveň znalostí příchozích ze středních škol měla být vyšší a pokud student VŠ narazí v této oblasti na problémy, měl by se i sám snažit o jejich nápravu. Ke zdokonalení měkkých kompetencí by určitě nejlépe přispělo pravidelné řešení konkrétních modelových situací, které by studenti museli řešit a následně potom rozebírat a vyjadřovat své názory. Pravdou, ale zůstává, že dokonalost v těchto kompetencích je především otázkou praxe, kterou absolvent získá až v pracovním procesu. Nermalou úlohu zde ovšem hrají i charakterové vlastnosti jedince.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zhodnotit uplatnitelnost absolventů VŠB-TUO na trhu práce.

Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na problematiku související s uplatněním absolventů na trhu práce. Z tohoto důvodu je v této části podrobněji rozebrán a také definován lidský kapitál, a to z různých pohledů vybraných autorů. Vzdělání je důležitým aspektem ve vývoji jedince, a proto je v této části diplomové práce také podrobněji rozebráno vzdělání jako pozitivní externalita, která poukazuje na to, že vzdělání jedince je přínosné nejen pro něho samotného, ale i jeho okolí (rodinu, přátele, firmy atd.). Dále se teoretická část diplomové práce zabývá pojmem zaměstnatelnost a kompetence, včetně druhů a jednotlivých složek. Nedílnou součástí teorie jsou také bariéry vstupu absolventů vysokých škol na trh práce. Podle vybraných autorů bylo zjištěno, že existuje řada vlivů, které tyto bariéry způsobují. Těmito vlivy mohou být rozhodnutí již v útlém věku jedince nebo nedostatečná praxe, či chybějící pracovní návyky atd. Tyto bariéry jsou však způsobovány i jinými faktory, které jedinec nemůže ovlivnit jako je např. chod ekonomiky. Závěr teoretické části diplomové práce se dále podrobněji zaměřuje na rešerši empirických studií, kde jsou popsány pohledy na problematiku z různých částí světa.

Další část diplomové práce je tvořena praktickou částí. Zabývá se vyhodnocením uplatnitelnosti absolventů VŠB-TUO na trhu práce. Na základě výsledků dvou dotazníkových šetření zaměřených na odborné, obecné a měkké kompetence absolventů VŠB-TUO, byla zjištěna jejich úroveň, a to jak z pohledu samotných absolventů, tak jejich zaměstnavatelů. Nejdříve došlo k vyhodnocení obou dotazníků zvlášť. Poté byly výsledky obou dotazníků porovnány v rámci 7 fakult VŠB-TUO. Z vyhodnocení vyplývá, že nejlépe byla hodnocena oběma skupinami respondentů uplatnitelnost absolventů Fakulty elektrotechniky a informatiky. U absolventů této fakulty byly všechny 3 skupiny kompetencí hodnoceny velmi kladně. Výjimku zde tvořil pouze český jazyk a ICT dovednosti. Další vyhodnocenou fakultou byla Ekonomická fakulta. Zde byly identifikovány nedostatky v používání českého jazyka a v úrovni měkkých kompetencí. Avšak zjištěné nedostatky nejsou v tomto případě tak markantní. Uplatnitelnost absolventů Fakulty strojní byla také hodnocena pozitivně. Slabšími stránkami absolventů této fakulty je opět úroveň měkkých kompetencí. Dále byli vyhodnoceni absolventi Hornicko-geologické fakulty. Výsledky ukázaly, že by mělo dojít nejenom ke snaze

o prohloubení měkkých kompetencí, ale i o zdokonalení odborností a dovedností. Velmi kladně byly hodnoceny absolventi Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství. Mírné nedostatky se projevíly v českém jazyce a pouze ve dvou kompetencích: flexibilita a objevování a orientace v informacích. Výsledkem hodnocení uplatnitelnosti absolventů Fakulty stavební byla identifikace dílčích nedostatků v případě odborností a vybraných měkkých kompetencí. Uplatnitelnost absolventů Fakulty bezpečnostního inženýrství byla také hodnocena velmi pozitivně. Nedostatky jsou spatřovány pouze v úrovni zvládnutí některých u měkkých kompetencí, což se však projevilo u většiny fakult.

Poslední část obsahuje návrhy a doporučení, které vycházejí z celkového vyhodnocení dotazníků s přihlédnutím i k otevřeným otázkám. Na základě názorů samotných absolventů a zaměstnavatelů se autorka zamýšlí nad možnostmi odstranění nedostatků v úrovni vybraných kompetencí podle jednotlivých fakult VŠB-TUO. Jedná se jednak o konkrétní doporučení v jednotlivých případech, ale také o doporučení společná pro celou VŠB-TUO. V případě cizího jazyka autorka navrhuje zavedení výuky v průběhu celého studia na vysoké škole. Zavedení povinných předmětů v daném cizím jazyce nebo spolupráce se studenty z projektu Erasmus by také velmi přispěly k prohloubení znalostí potřebného jazyka. Dále by se fakulty mohly více zaměřit na samotnou praxi, a to prostřednictvím povinného předmětu praxe formou většího zapojení studentů do projektů řešených akademickými a výzkumnými pracovníky fakult. Další doporučení se týkají měkkých kompetencí. Vybrané kompetence by mohly být zdokonalovány pomocí modelových situací v rámci pravidelných cvičení a na seminářích.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

BALCAR Jiří. Absolventi vysokých škol z pohledu zaměstnavatelů. In: Jaromír Gottvald a kol. *Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2008.

BALCAR, Jiří a Stanislav KNOB. *Rozvoj měkkých kompetencí na základních, středních a vysokých školách*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2016. Series of economics textbooks, Faculty of Economics, VŠB-TU Ostrava. ISBN 978-80-248-3928-8.

BALCAR, Jiří, Jolana BLAŽÍČKOVÁ, Jiří BRAŇKA, et al. *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. ISBN 978-92-79-20946-8.

BALCAR, Jiří. *Soft skills and their importance on the Czech labour market*. 1. vydání. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2018. Series on advanced economic issues, Faculty of Economics, VŠB-TU Ostrava. ISBN 978-80-248-4245-5.

BECKER, Gary Stanley. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, c1993. ISBN 0-226-04120-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhu práce*. 1., vyd. Praha: C.H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1., vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., vyd. Praha 7: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. 1. vyd. Praha: ČVUT Praha, 2008. ISBN 80-86729-38-9.

GOTTVALD, Jaromír, Milan ŠIMEK, Jiří BALCAR a Silvie ŠMAJSTRLOVÁ. *Uplatnitelnost absolventů vybraných vysokých škol: dodatek ke studii Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Úsek prorektora pro rozvoj, 2008. ISBN 978-80-248-1811-5.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás*. 2., upr. vyd. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2139-5.

KOTÍKOVÁ Jaromíra. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: Tomáš Sirovátka, Petr Mareš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

KOUCKÝ, Jan a Aleš BARTUŠEK. *Bohatství v rozmanitosti: Profily veřejných vysokých škol a fakult v ČR 2016*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2016. ISBN 978-80-7290-915-5.

KOUCKÝ, Jan, Aleš BARTUŠEK a Martin ZELENKA. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-370-2.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha 1: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MÜHLEISEN, Stefan a Nadine OBERHUBER. *Komunikační a jiné měkké dovednosti: soft skills v praxi*. Přeložil Iva MICHŇOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2008. Praxe & kariéra. ISBN 978-80-247-2662-5.

NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

OECD [Organisation for Economic Co-Operation and Development]. *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes*. Paris, 2019. OECD Publishing. ISBN 978-92-64-30943-2.

OECD [Organisation for Economic Co-Operation and Development]. *Higher Education in Norway: Labour Market Relevance and Outcomes*. Paris, 2019. OECD Publishing. ISBN 978-92-64-30175-7.

SIROVÁTKA, Tomáš, 2009. Dualizace na trhu práce a strategie „outsiderů“. In: Tomáš Sirovátka, Jiří Winkler a Martin Žižlavský eds. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1716-3.
SMEJKAL, Josef. *Kompetenční vybavenost absolventů VŠ*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně [Ústí nad Labem], 2008. Skripta (Univerzita J.E. Purkyně). ISBN 978-80-7414-108-9.

ŠMAJSTRLOVÁ Silvie. Absolventi vysokých škol z pohledu zaměstnavatelů. In: Jaromír Gottvald a kol. *Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2008.

VEČERNÍK, Jiří, ed. a MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0703-2.

VESELÝ, Arnošt. Lidský, sociální a kulturní kapitál ve vzdělávání. In: Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý. *Teorie a nástroje vzdělávací politiky*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1262-3.

VOJTĚCH, Jiří, Helena ÚLOVCOVÁ, Jana TRHLÍKOVÁ a JENY FESTOVÁ. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2003*. Praha: Národní ústav odborného vzdělání, 2003. ISBN 80-85118-80-7.

VOMÁČKOVÁ, Helena. Ekonomie vzdělávání. In: Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý. *Teorie a nástroje vzdělávací politiky*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1260-7.

Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference

ABEL, Jaison R., Richard DEITZ a Yaqin SU. Are Recent College Graduates Finding Good Jobs? *Current Issues in Economics and Finance*. New York: Federal Reserve Bank of New York, 2014, **20**, 1-8 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2378472##

DRYDAKIS, Nick. The effect of university attended on graduates' labour market prospects: A field study of Great Britain. *Economics of Education Review*. United Kingdom: Elsevier B.V. or its licensors or contributors, 2016, **52**, 192-208 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775716301145>

GARCÍA-ARACIL, Adela a Rolf VAN DER VELDEN. Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. Higher Education. *The International Journal of Higher Education Research*. Spain: Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Granada, 2008, **55**, 219–239 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-006-9050-4%20>

HORÁK, Pavel a Markéta HORÁKOVÁ. Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce. *Sociológia - Slovak Sociological Review*. Slovenská republika: Sociologický ústav Slovenskej akadémie vied, 2013, **45**, 28-149. ISSN 0049-1225.

CHADHA, Deesha a James TONER. Focusing in on employability: using content analysis to explore the employability discourse in UK and USA universities. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. Switzerland: Springer Nature Switzerland, 2017, 14. ISSN 2365-9440.

PALIFKA, Bonnie. Study Abroad and the Transition from School to Work for Mexican College Graduates. *Research Gate*. Mexiko: Tecnológico de Monterrey Monterrey, 2003. [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/252661265_Study_Abroad_and_the_Transition_from_School_to_Work_for_Mexican_College_Graduates

RANGEL, Ernesto a Antonina IVANOVA. Higher Education Policies and Employment in Mexico. *Modern Economy*. Mexico: APEC Study Center of University of Colima, Colima, 2014, **5**, 821-830. DOI: 10.4236/me.2014.57075.

SALAS-VELASCO, Manuel. The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. Higher Education. *The International Journal of Higher Education Research*. Spain: Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Granada, 2007, **54**, 333–360. DOI: 10.1007/s10734-006-9000-1.

SOBOTKOVÁ, Eliška a Zuzana DOHNALOVÁ. Modern Problems of the Integration of Graduates in the Czech Labour Market. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. United Kingdom: SIR Ranking of United Kingdom, Elsevier, 2014, **143**, 1048 – 1054 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814044814>

SOUKALOVÁ, Radomila a Marcela GOTTLICHOVÁ. The Impact of Effective Process of Higher Education on the Quality of Human Resources in the Czech Republic. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. United Kingdom: SIR Ranking of United Kingdom, Elsevier, 2015, **174**, 3715-3723 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815011635>

THOLEN, Gerbrand. Understanding The UK Graduate Labour Market: An Occupational Approach. *Research Gate*. United Kingdom: University of London, 2014[cit. 2020-02-25]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/268139638_Understanding_The_UK_Graduate_Labour_Market_An_Occupational_Approach

VAN DER LINK, Marcel, Jo BOON a Kathleen SCHLUMANS. Competences and vocational higher education: Now and in future. *European Journal of Vocational Training*. 2007, (40), 67-82. ISSN 0378-5068.

WALDORF, Brigitte a Seing Do YUN. Labor migration and overeducation among young college graduates. *Review of Regional Research: Jahrbuch für Regionalwissenschaft*. Switzerland: Springer Nature Switzerland, 2016, **14**, 99–119. ISSN 1613-9836.

Elektronické dokumenty a ostatní

BALCAR, Jiří, Zdeněk KARÁSEK a Milan ŠIMEK. *Metodika „Hodnocení výstupů ze vzdělávání a jiných aspektů vzdělávacího procesu absolventy a zaměstnavateli“*. Praha 1: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Obor strategických projektů, 2014.

Dotazník pro absolventy. Interní materiál. Ostrava: VŠB-TUO, 2018.

HLOUŠKOVÁ, Jiřina. *Manažerské kompetence jako základní předpoklady pro výkon funkce manažera* [online]. Praha, 2009. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/72453?lang=en>

KOUCKÝ, Jan, Radim RYŠKA a Martin ZELENKA. *Středisko vzdělávací politiky: Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol, Výsledky šetření REFLEX 2013* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2014 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z:

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Reflexe%20vzdelani%20a%20uplatneni%20absolventu.%20Vysledky%20setreni%20REFLEX%202013.pdf>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]: *Iniciativa práce 4.0* [online]. Praha 2: Národní vzdělávací fond, 2016 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948

NSP [Národní soustava povolání]: *Co je národní soustava povolání?* [online]. Praha 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z:

<https://www.nsp.cz/info/co-je-nsp>

TPB [Technika pro budoucnost]: O projektu [online]. Praha 1: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016 [cit. 2020-04-26]. Dostupné z:

<https://cpi.vsb.cz/export/sites/cpi/.content/galerie-souboru/Technika-pro-budoucnost.pdf>

TREXIMA: Zaměřeno na člověka [online]. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o., 2020 [cit. 2020-04-06]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/o-nas>

Uplatnitelnost absolventů VŠB TUO. Interní materiál. Zlín, Trexima, 2018.


Seznam zkratek

CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
p.b	Procentní body
SŠ	Střední škola
ÚP	Úřad práce
VŠ	Vysoká škola

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27.4. 2020


.....
Bc. Kristýna Vodná